

# Molestie e molestie sessuali sul lavoro: strumenti e tecniche di tutela e di prevenzione

## *Harassment and sexual harassment in the workplace: protection and prevention tools and techniques*

**Marina Nicolosi**

*Ordinaria di Diritto del Lavoro nell'Università di Palermo*

**SOMMARIO:** 1. La dimensione multilivello delle molestie sul lavoro: inquadramento sistematico. – 2. L'ambiente di lavoro come terreno elettivo della sopraffazione e della molestia. Dati statistici e questioni definitorie. – 3. Evoluzione della disciplina e definizioni normative: l'art. 26 del Codice delle pari opportunità. – 4. Strumenti e tecniche di tutela. – 5. Strumenti e tecniche per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro. – 6. Prospettive regolative: buone prassi e Codici di comportamento.

*Sinossi:* A seguito della attuazione in Italia, con la l. n. 4/2021, della Convenzione OIL n. 190 del 2019, la già articolata disciplina delle molestie e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro è apparsa incompleta, considerato l'approccio internazionale che valorizza, invece, anche strumenti e tecniche di prevenzione, monitoraggio, informazione e formazione. Il saggio, pertanto, analizza la possibilità che, attraverso una efficace interazione tra la vigente normativa sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e i Codici di condotta e le buone prassi introdotti dalla contrattazione collettiva, possa pervenirsi ad un più puntuale allineamento con la normativa europea ed internazionale.

*Abstract:* Following the implementation in Italy, with the law. n. 4/2021, of the ILO Convention n. 190 of 2019, the already detailed regulation of harassment and sexual harassment in the workplace appeared incomplete, considering the international approach which instead also enhances prevention, monitoring, information and training tools and techniques. The essay, therefore, analyzes the possibility that, through an effective interaction between the current legislation on the protection of health and safety in the workplace and the Codes of conduct and good practices introduced by collective bargaining, a more precise alignment with the European and international legislation.

**Parole chiave:** Molestie e molestie sessuali – Tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro – Convenzione OIL n. 190 del 2019.

**Keywords:** *Sexual Harassment and Harassment – Protection of health and safety in the workplace – ILO Convention no. 190 of 2019.*

## 1. La dimensione multilivello delle molestie sul lavoro: inquadramento sistematico

Nonostante la rinnovata attenzione manifestata a livello europeo e perfino internazionale, il fenomeno delle molestie, anche sessuali, nell'ambiente di lavoro continua a non ricevere un'adeguata risposta normativa. E per quanto nell'ultimo trentennio il quadro regolativo si sia considerevolmente arricchito, il consistente incremento del contenzioso in materia potrebbe rivelarsi indice dell'insufficienza della prospettiva di intervento adottata<sup>1</sup>. Sicché, a fronte di un articolato contesto normativo, benché frastagliato, l'interesse verso la materia persiste, come dimostrano i numerosi disegni di legge ancora in discussione in Parlamento che mirano a introdurre, con approcci e prospettive differenti, una regolamentazione unitaria<sup>2</sup>.

Le ragioni dell'incompletezza della risposta normativa sono ascrivibili ad una pluralità di fattori che, prima di ogni cosa, discendono dalla complessità del fenomeno, dai contorni spesso opachi e controversi, e dalle conseguenti difficoltà di sistematizzarlo, anche sotto il profilo semantico e terminologico. L'estrema varietà delle cause, delle modalità e degli ambiti in cui il fenomeno delle molestie si può manifestare tende ad amplificare le molte implicazioni che ne conseguono, moltiplicando al contempo le diverse prospettive di intervento attivabili, che oscillano da quella preventiva a quella reattiva con risposta sanzionatoria, non sempre a tutela della sola vittima. È questa la principale causa della disorganica normativa di riferimento, caratterizzata dal concorso di una pluralità di fonti di livello nazionale e sovranazionale, non del tutto coerenti tra loro, quanto ad approccio, ambito di applicazione e tipologia di intervento<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> SANTUCCI, *Le tutele contro le molestie nel lavoro: ancora troppe incertezze e disarmonie*, in *Dirittifondamentali.it*, 2020, 1, 1210 e ss. che non esclude, tuttavia, che l'incremento delle fattispecie sia dovuto anche alla maggiore consapevolezza delle vittime, prevalentemente legata alle denunce del movimento femminista «metoo», nato nel 2007 e poi ripreso nel 2017, quando viene lanciato l'*hashtag* «quellavoltache» per raccogliere le testimonianze delle donne italiane vittime di molestie.

<sup>2</sup> In Senato cfr. i d.d.l. A.S. n. 813, «Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro e delle condotte vessatorie e generatrici di stress a carico delle lavoratrici e dei lavoratori»; A.S. n. 671, «Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento ai luoghi di lavoro. Delega al Governo per il contrasto delle molestie sul lavoro e per il riordino degli organismi e dei comitati di parità e pari opportunità»; A.S. n. 257 «Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro»; A.S. n. 89 «Disposizioni volte al contrasto delle molestie sessuali e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro. Deleghe al Governo in materia di riordino dei comitati di parità e pari opportunità e per il contrasto delle molestie sul lavoro».

<sup>3</sup> PASQUARELLA, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, VTDL, 2020, 1485.

Sotto il profilo sistematico, il tema delle molestie si inserisce nel più ampio contesto della violenza di genere. Invero, osservata con le lenti del giuslavorista, la violenza di genere diventa, di norma, una questione di molestia sul luogo di lavoro, assumendone la forma di una particolare declinazione<sup>4</sup>. Ma c'è un'altra prospettiva che il diritto del lavoro può offrire: da un punto di vista tecnico la molestia, quale momento interruttivo dello sviluppo professionale, delle carriere e quale possibile veicolo del divario retributivo, costituisce uno degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità. Pertanto, il contrasto delle molestie sul luogo di lavoro rappresenta uno dei tasselli più moderni del diritto antidiscriminatorio, per assicurare un migliore impiego delle donne nel mercato del lavoro, e per garantirne lo sviluppo professionale, in termini di carriera e di retribuzione.

Il rapporto tra le molestie sul lavoro e la violenza di genere è emerso in maniera significativa nel panorama internazionale con la Convenzione di Istanbul<sup>5</sup>, che sottolinea altresì la connessione tra l'obiettivo di sradicare la violenza e quello di raggiungere l'eguaglianza di genere, eliminando tutte le forme di discriminazione e promuovendo l'eguaglianza sostanziale. La Convenzione, ratificata in Italia nel 2013, viene considerata il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che si pone l'obiettivo di definire un quadro complessivo e integrato per proteggere le donne contro qualsiasi forma di violenza, considerata come violazione dei diritti umani e come discriminazione<sup>6</sup>.

Nella Convenzione il concetto di genere – non sostitutivo dei termini 'sesso', 'donne' e 'uomini' – sottintende che le disuguaglianze, gli stereotipi e, quindi, la violenza, non derivano da differenze biologiche, quanto piuttosto da una costruzione sociale, in particolare da atteggiamenti e percezioni dei ruoli che le donne e gli uomini hanno e dovrebbero avere nella società<sup>7</sup>.

Dalla prospettiva della Convenzione, quindi, il diritto del lavoro diventa un angolo di visuale privilegiato per osservare la violenza di genere, in una duplice direzione. Intanto, l'ambiente di lavoro è il luogo ideale nel quale, di frequente, si consumano episodi di violenza, di molestia o altre forme di aggressività fisica, verbale o psicologica, che si sostanziano in abusi e violazioni dei diritti umani, in minacce alle pari opportunità, assolutamente incompatibili con il lavoro dignitoso e lesive del principio di non discriminazione. Per altro verso, l'ambiente di lavoro può divenire occasione e sede di riscatto dalle violenze, dove sia possibile attivare misure e azioni di tutela per le vittime di violenza 'extralavorativa'. Sotto questo aspetto, il lavoro diventa per le vittime di violenza una chance fondamentale di emancipazione sociale ed economica<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> LORENZETTI, *La violenza contro le donne come fenomeno giuridico complesso*, in PEZZINI, LORENZETTI, *La violenza di genere dal Codice Rosso al Codice Rosso*, Giappichelli, 2020, 33 ss.

<sup>5</sup> Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica del 7 aprile 2011, n. 210.

<sup>6</sup> PASQUARELLA, op. cit., 1488.

<sup>7</sup> Preambolo della Convenzione n. 210/2011. Sul punto anche, BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti strumenti interpreti*, Giappichelli, 2020, 26.

<sup>8</sup> PASQUARELLA, op. cit., 1490. Con un approccio innovativo, a partire dal 2015, sono state progressivamente introdotte misure

Oltre la dimensione europea, l'attenzione e l'impegno internazionale sul lavoro dignitoso, la riduzione delle disuguaglianze, la promozione della salute e del benessere e l'eliminazione della violenza di genere e delle discriminazioni che ne sono alla base ha ricevuto formale conferma con l'adozione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile da parte dei 193 Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, di cui la Convenzione OIL n. 190 del 2019 e la relativa Raccomandazione rappresentano strumenti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'Agenda<sup>9</sup>. La stessa viene accompagnata dalla Raccomandazione del 21 giugno 2019, n. 206, che ne specifica meglio i dettagli, con l'obiettivo di approntare nuovi strumenti di tutela in grado di contrastare la violenza sul lavoro verso uomini e donne nei diversi aspetti in cui si manifesta.

## 2. L'ambiente di lavoro come terreno elettivo della sopraffazione e della molestia. Dati statistici e questioni definitorie

Che l'ambiente di lavoro contribuisca e influisca sull'esposizione delle persone alla violenza è un dato acquisito da tempo all'interno delle scienze sociali. Quel «sottobosco relazionale» che discende dalle dinamiche lavorative quotidiane tende a favorire episodi di molestie (anche sessuali), che possono tradursi in atti di aggressione manifesti (peraltro più facilmente inquadrabili su un piano più spiccatamente giuridico), ma che possono limitarsi a micro-aggressioni e vessazioni psicologiche, simboliche, verbali. Se attivate e ripetute quotidianamente, anche le micro-aggressioni possono integrare comportamenti violenti e molesti, che generano una «convivenza sociale problematica» in termini di «persistente malessere relazionale»<sup>10</sup>.

L'approccio giuridico, sotto il profilo lavoristico, sconta una prima difficoltà di tipo definitorio, data l'assenza di una definizione universale che sia in grado di contemplare i diversi

---

legislative specifiche, tra le quali spicca: lo speciale congedo lavorativo indennizzato, riconosciuto dall'art. 24, commi 1-5 e 7, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 alle lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio; il diritto di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale) – ove disponibili in organico – con la possibilità di riconversione in *full time*, sempre su richiesta (art. 24, comma 6, d.lgs. n. 80/2015); nel pubblico impiego, il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in seguito alla c.d. Riforma Madia, contempla una mobilità extra aziendale, per consentire alla vittima di allontanarsi in tempi rapidi dal contesto ambientale in cui si è consumata la violenza, presentando domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Quest'ultima, entro 15 gg., dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

<sup>9</sup> Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, su cui PAGANO, DERIU, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, Aprile 2018; G. CASALE, *Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e molestie*, in *LDE*, 2023. Per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile: [https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS\\_615731/lang-it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_615731/lang-it/index.htm).

<sup>10</sup> GOSETTI, *Introduzione. Violenza e molestie sessuali: rilevanza e attualità del tema*, in GOSETTI (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, Franco Angeli, 2019, 11.

aspetti e le variegate declinazioni delle molestie e della violenza di genere nel mondo del lavoro<sup>11</sup>. Le definizioni, i quadri legali e le percezioni di molestie e violenza in ambito lavorativo, infatti, possono variare a seconda dei contesti e delle culture nei quali si verificano. Eppure, dal punto di vista storico, il concetto di molestia nel mondo del lavoro è risalente. Malgrado esso si sia progressivamente delineato già a partire dal XIX secolo<sup>12</sup>, l'attivista femminista Catharine MacKinnon ne fornisce una prima definizione nel 1979, collegando le molestie sessuali alle discriminazioni di genere, legate alla cultura sessista del lavoro<sup>13</sup>. È però in tempi più recenti che l'attenzione verso le molestie ha recuperato autonoma rilevanza, peraltro nella dimensione internazionale, risoltasi, infine, a fornire una definizione univoca delle molestie sul lavoro: nella Convenzione n. 190 del 2019, l'OIL ne ha sottolineato la natura di violazione dei diritti umani, incompatibile con la nozione di «lavoro dignitoso» e come pratica nociva non solo per la persona, ma anche per le relazioni interpersonali tra colleghi/e, per la salute, la produttività, la qualità e la reputazione dei servizi pubblici e privati e delle imprese in cui tali violazioni avvengono.

<sup>11</sup> Da un punto di vista definitivo, peraltro, accanto alle molestie, progressivamente, si sono aggiunti altri comportamenti rilevati in ambiente di lavoro, cui si è voluto concedere autonoma rilevanza giuridica, anche sotto il profilo della violenza di genere. Il riferimento è, segnatamente, al mobbing, al bullismo (la cui linea di confine è molto labile e che risiede per lo più nello scopo, di allontanare nel primo caso, di isolare ed intimidire nel secondo), al *bossing* (comportamenti autoritari e tirannici che sfociano nella minaccia dell'esercizio del potere disciplinare e direttivo per lo più adottato da un superiore), allo stress occupazionale (legato a modifiche organizzative volte a provocare stress), allo stalking occupazionale (comportamenti ossessivi verso una persona che nascono in ambiente lavorativo ma poi sfociano nella vita privata, comunque orientati ad ottenere la sua attenzione sessuale), su cui CARACUTA, *Molestie sul luogo di lavoro: stalking occupazionale. Tanto rumore per nulla*, in *LDE*, 2019.

<sup>12</sup> Secondo alcuni studi, negli Stati Uniti, già nel 1887, Helen Stuart Campbell scrive il rapporto *Women Wage-Workers*, in cui descrive in dettaglio forme di ricatti sessuali subiti dalle donne che lavoravano nelle fabbriche tessili.

<sup>13</sup> MACKINNON, *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, New Haven, CT, Yale University Press, 1979, definisce la molestia quale «imposizione non gradita di richieste sessuali nel contesto di una relazione dispari di potere», aggiungendo che il problema non è il risultato di un'eccessiva attrazione sessuale degli uomini verso le donne, quanto piuttosto una questione, come lo stupro, di «dominio eroticizzato», fondato sul potere economico, in quanto «il potere economico sta alla molestia sessuale come la forza fisica sta allo stupro».

In questo contesto, il Comitato di esperti/e dell'OIL ha individuato tre ambiti principali – fisico<sup>14</sup>, psicologico<sup>15</sup> e sessuale<sup>16</sup> – in cui si rilevano le molestie e la violenza di genere, che attengono alle sfere personali di coloro che le subiscono<sup>17</sup>.

A livello nazionale, il fenomeno ha assunto dimensioni sensibilmente apprezzabili, anche da un punto di vista statistico<sup>18</sup>. Le indagini considerate hanno indagato forme di violenza di genere che agiscono sul duplice livello, fisico e psicologico<sup>19</sup> ed hanno rivelato che sono 8 milioni 816 mila (43,6 per cento) le donne, fra i 14 e i 65 anni, che, nel corso della loro vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale; mentre, con riferimento al ricatto sessuale, i numeri assumono proporzioni diverse: sono un milione 173 mila (il 7,5 per cento) le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera<sup>20</sup>.

<sup>14</sup> L'ambito fisico include qualsiasi danno provocato al corpo della persona, presuppone l'uso della forza, ivi incluse alcune forme di bullismo che violano il corpo di una persona a scopo intimidatorio o di sopraffazione. Vi rientra anche l'insieme di conseguenze sulla salute fisica, effetto diretto di una situazione prolungata di stress psicofisico. dovuto ad una delle forme di molestia e violenza subite sul lavoro.

<sup>15</sup> L'ambito psicologico comprende problemi assimilabili a quelli generati dallo stress post-traumatico: generalmente include un complesso di sofferenze derivate da stress prolungato nel tempo, come ansia, paura, disturbi del sonno, depressione, diminuita autostima, alienazione, disturbi della concentrazione e della memoria, fino a elementi più gravi, come tendenza al suicidio e abuso di sostanze stupefacenti. Vi rientrano anche i disturbi sociali che ne derivano, come tendenza all'isolamento, agorafobia, claustrofobia, attacchi di panico, aggressività e problemi relazionali in famiglia.

<sup>16</sup> L'ambito sessuale comprende le esperienze personali di molestie sessuali e la consapevolezza dell'esistenza di molestie sessuali sul luogo di lavoro da parte di altri lavoratori e lavoratrici. Quest'ambito include azioni indesiderate, non reciproche ed imposte, che includono palpeggiamenti, osservazioni, sguardi, atteggiamenti, battute o l'uso di un linguaggio sessualizzato, allusioni alla vita privata di una persona, riferimenti al suo orientamento sessuale, insinuazioni con connotazioni sessuali, commenti sul modo di vestire o di apparire, o il persistente sguardo malizioso e lascivo su una persona o su una parte del suo corpo.

<sup>17</sup> L'individuazione delle tre principali categorie di molestia è imputabile a FITZGERALD, *Sexual Harassment: The Definition and Measurement of a Construct*, in PALUDI (a cura di), *Ivory Power: Sexual harassment on Campus*, State University of New York Press, 1990, 21 ss.

<sup>18</sup> Nonostante sia risalente, la raccolta dei dati più consultata rimane la Raccolta Istat sulla sicurezza dei cittadini del 2016, pubblicati nel 2018, ma relativi al periodo 2015-2016: ISTAT, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*, Statistiche Report, Istat, Roma, 2018 (riferito agli anni 2015-2016). Ma cfr. anche Indagini INAPP sulla *Qualità del lavoro in Italia*, in <http://www.inapp.org/it/qualitadelavoro>, su cui CANAL, MANENTE, MURDICA, *Qualità del lavoro, benessere e discriminazioni. Il clima lavorativo italiano dopo la crisi economica*, in *Economia & lavoro*, 2020, 1, 109 ss.

<sup>19</sup> Sono state prese in considerazione le molestie sessuali con contatto fisico, attuate da colleghi, superiori o altre persone che hanno tentato di toccare, accarezzare, baciare le intervistate contro la loro volontà sul posto di lavoro. Sono stati indagati, altresì, gli atti e le strategie dirette a utilizzare il corpo della donna come merce di scambio, con la richiesta di prestazioni o rapporti sessuali o di una disponibilità sessuale, per offrire in cambio un posto di lavoro o di un avanzamento. Il livello fisico, quindi, coinvolge il corpo e prevede, pertanto, un contatto indesiderato; quello psicologico, può accompagnarsi al primo, ma può rilevare anche indipendentemente dall'atto fisico, sotto la forma del ricatto, che tende a svilire, umiliare, mortificare la donna per piegarla al desiderio del responsabile. In questo caso, il ricatto psicologico fa leva su altre due dimensioni: quella economica, perché le donne che rifiutano le attenzioni indesiderate rischiano di perdere il proprio lavoro o di non essere assunte; e quella delle aspettative, perché il ricatto sessuale può frustrare le legittime aspirazioni di carriera della vittima che, rifiutando il ricatto, rischia di perdere tutto ciò per cui ha lavorato nel tempo.

<sup>20</sup> SANTUCCI, op. cit., 1213. Il collegamento con gli stereotipi di genere è confermato dal report statistico diffuso dall'ISTAT sulla genesi di molestie e violenze contro le donne, con riferimento alla diversa incidenza per l'uomo o per la donna di una serie di fattori: il successo nel lavoro; l'impegno nelle faccende domestiche; il coinvolgimento nelle necessità economiche della famiglia; la precedenza agli uomini rispetto alle donne quando scarseggia il lavoro; la «capacità di assumere le decisioni

### 3. Evoluzione della disciplina e definizioni normative: l'art. 26 del Codice delle pari opportunità

Prima del riconoscimento legislativo, le molestie – specie quella sessuale – avevano trovato tutela in ambito giurisprudenziale, per la specifica violazione dell'obbligo di sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, sotto la forma delle lesioni della personalità morale del lavoratore.

Letto alla luce dei canoni costituzionali di cui agli artt. 2, 32 e 41 Cost., ed alla luce dell'evoluzione della nozione stessa di «salute» e di «benessere psicofisico», l'art. 2087 c.c. ha esteso l'obbligo di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore subordinato, fino agli aspetti emotivi e relazionali<sup>21</sup>.

I limiti della disposizione codicistica, tuttavia, sono noti e le ricche potenzialità in chiave preventiva della norma<sup>22</sup> sono state ridimensionate a favore della concezione meramente risarcitoria<sup>23</sup>.

Sicché, persiste nel contenzioso relativo alle molestie la tendenza a fare valere richieste risarcitorie per la violazione dell'integrità psicofisica della lavoratrice, a danno già subito, cui si aggiunge, con una certa frequenza, il rifiuto di rendere la prestazione in caso di mancata adozione di misure preventive, nonché il recesso della lavoratrice per giusta causa integrata da tali omissioni<sup>24</sup>.

Questo approccio, tuttavia, si scontra con le consuete inadeguatezze dell'art. 2087 c.c.<sup>25</sup>, a partire dalla oggettiva difficoltà di imputare una responsabilità contrattuale al datore di lavoro che, di norma, andrebbe collegata alla violazione di obblighi di comportamento imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento<sup>26</sup>, ma che non impone al datore di garantire «un ambiente di lavoro a “rischio zero”», con il pericolo, pertanto, di sfociare in una forma di responsabilità oggettiva, soprattutto

più importanti riguardanti la famiglia».

<sup>21</sup> IZZI, *Molestie sessuali e rapporti di lavoro*, in *LD*, 1995, 285 ss.; GIACONI, *Le molestie nei confronti delle lavoratrici*, in *Questione Giustizia*, n. 4/2022, 117 ss. Ma già GRAGNOLI, *Esiste un diritto alla felicità in azienda?*, in *VTDL*, n. 1, 2022, 9 ss.; nel pubblico impiego, NICOSIA, *La ricerca della felicità: aspettativa o diritto al benessere nel lavoro pubblico?*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”*, n. 453/2022. In giurisprudenza, Cass., 6 marzo 2006, n. 4774 e Cass., 18 settembre 2009, n. 20272, entrambe in <https://olympus.uniurb.it>.

<sup>22</sup> Come si vedrà, la valenza preventiva dell'art. 2087 c.c. si sviluppa, ma solo in parte, con la l. n. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), che interviene sul d.lgs. n. 198/2006, introducendo il comma *ter* dell'art. 26, su cui *infra*. Per una piena realizzazione della funzione preventiva della disposizione, con l'obbligo di inserire le molestie nella fase della valutazione del rischio, occorrerà attendere la normativa di attuazione della Convenzione OIL.

<sup>23</sup> PIZZOFERRATO, *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, CEDAM, 2000, 345 ss.

<sup>24</sup> GIACONI, *op. cit.*, 119.

<sup>25</sup> Su cui, in generale, MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1986, 68 ss.; ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona, art. 2087*, in BUSNELLI (a cura di), *Il Codice civile. Commentario Schlesinger*, Giuffrè, 2008, 52 ss.; LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, 2017; TULLINI, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro: principi, categorie e regole probatorie a confronto*, in *RTDPC*, 2011, 727 ss.

<sup>26</sup> Cass., 20 ottobre 2022, n. 31049; Cass., 11 febbraio 2020, n. 3282, in [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it).

nel caso in cui la condotta sia materialmente tenuta da un collega, spesso gerarchicamente sovraordinato alla vittima<sup>27</sup>.

Nei primi anni del duemila sopraggiunge, su impulso europeo, la vera e propria svolta legislativa ed il legislatore nazionale provvede ad una codificazione tutta lavoristica della molestia di genere e sessuale. E, sulla scorta della equiparazione che la direttiva 2002/73/CE realizza tra discriminazioni e molestie di genere/sessuali, il d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145 formulerà, per la prima volta, il testo oggi riprodotto nell'art. 26 del «Codice delle Pari Opportunità» (d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)<sup>28</sup>.

L'ampia definizione offerta dal Codice descrive una fattispecie aperta e teleologicamente determinata, con il condivisibile intento di includere qualsiasi comportamento molesto che, dato il suo carattere generico, comprende sia atti giuridici, sia comportamenti materiali. Essa, tuttavia, difetta di una tipizzazione di comportamenti «molesti», sulla falsariga di quanto prescrive la direttiva europea (2006/54/CE del 5 luglio 2006 artt. 2, lett. c e d), sebbene definisca la differenza tra la molestia e la molestia sessuale. In ragione di questa distinzione, il comportamento indesiderato, per considerarsi «molesto», deve essere realizzato «per ragioni connesse al sesso»; mentre, la molestia sessuale deve essere un comportamento «a connotazione sessuale».

Sicché, considerato che per la molestia sessuale si specifica che il comportamento può essere espresso in forma fisica, verbale e non verbale (secondo quanto imposto, letteralmente, dalla direttiva), la molestia sessuale può concretarsi, oltre che in gesti o parole, comunicate con qualsiasi mezzo, anche in un contatto fisico indesiderato. Sotto questo profilo, pertanto, la tutela lavoristica della molestia sessuale diverge da quella penalistica, dove il contatto fisico integra il delitto di violenza sessuale tentata, sulla base di quanto disposto dall'art. 609-*bis* c.p., e non quello di molestia sessuale disciplinato dall'art. 660 c.p. Pertanto, nella nozione di molestia viene ricompreso anche quel comportamento che, dal punto di vista penale, integra la violenza sessuale (o il tentativo di violenza sessuale)<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Sono stati suggeriti due possibili approcci. Il primo nega la responsabilità civile del datore di lavoro per fatto del terzo, qualora il comportamento del dipendente non sia riferibile, sia pure marginalmente o indirettamente, alle mansioni in concreto esercitate ed affidategli dal datore di lavoro, ma sia frutto di una iniziativa estemporanea e personale: Cass. pen., sez. III, 6 dicembre 2011, n. 27706; Cass. pen., sez. III, 6 dicembre 2011, n. 27706, in [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it).

Secondo una posizione meno rigida, invece, si ritiene che la responsabilità datoriale ex art. 2087 c.c. rilevi nell'ipotesi in cui i compiti affidati all'autore della molestia siano tali da generare una situazione che renda «anche solo possibile o semplicemente più agevole» la produzione dell'evento danno: SALVATI, *La responsabilità datoriale per le molestie sessuali sul luogo di lavoro*, in *Ridare.it*, 2 febbraio 2016.

<sup>28</sup> Il cui contenuto, in realtà, era già stato anticipato nella Raccomandazione della Commissione 92/131/CEE, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

<sup>29</sup> La condotta di molestia sessuale ex art. 660 c.p., quindi, viene integrata solo in presenza di espressioni volgari a sfondo sessuale, ovvero di atti di corteggiamento invasivo ed insistito, diversi dall'abuso sessuale. Quale forma particolare di molestia ex art. 660 c.p., estratta dalla disposizione penale, la molestia sessuale prescinde da contatti fisici e si rivela con petulanti corteggiamenti non graditi o con altrettante petulanti telefonate o con espressioni volgari, nelle quali lo sfondo sessuale costituisce un motivo, e non un momento della condotta. Essa, pertanto, coincide con tutte quelle condotte diverse dall'abuso sessuale, ma a connotazione sessuale, che eccedono il semplice complimento o la mera proposta di un rapporto interpersonale.

La definizione codicistica si articola lungo diversi versanti, composti da una pluralità di elementi strutturali<sup>30</sup>.

Uno riguarda la dimensione teleologica del comportamento, che deve avere «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»: i due tipi di effetto, tuttavia, devono coesistere. Il che apre la problematica questione della nozione di dignità della persona, considerato che sembra indubbio che non possa trattarsi della violazione esclusiva della dignità professionale<sup>31</sup>. Data la rilevanza costituzionale della nozione di dignità della persona (artt. 3, 36 e 41 Cost.), pare possibile poterla riferire a quel concetto che richiama il rispetto della persona umana in quanto tale, e che comprende il divieto di concepirla come mezzo, come strumento, come oggetto, imponendo l'obbligo di trattarla come «soggetto che ha diritto ad avere diritti»<sup>32</sup>.

In stretto collegamento con la dimensione teleologica vanno letti gli altri due tratti comuni delle molestie: l'irrelevanza dell'intenzionalità e l'indesideratezza.

Quanto all'intenzionalità, la si è ritenuta una scelta obbligata, al fine di conferire effettività alla tutela: le molestie sono spesso espressione di stereotipi e modelli, talvolta inconsapevolmente recepiti nell'ordinario e quotidiano atteggiarsi dell'autore. Sicché, un'indagine sull'elemento soggettivo della condotta determinerebbe una significativa riduzione della tutela, che invece viene estesa a tutti quei comportamenti che siano in grado di violare la dignità o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Ecco perché il riferimento al «clima», pur costituendo un elemento di oggettivizzazione che bilancia la percezione solo personale della vittima, non va configurato quale elemento costitutivo dell'illecito, né deve coincidere con la necessaria conoscenza della molestia nell'ambiente di lavoro. Questo elemento, al più, potrebbe rappresentare un aggravante della condotta, in ragione dell'ulteriore umiliazione cui viene esposta la vittima, con conseguente lesione della sua immagine.

Con riferimento all'indesideratezza, si tratta di un'applicazione del concetto ontologicamente relativo di dignità. Il riferimento alla visione della vittima, infatti, consente di attrarre nella condotta vietata tutto ciò che la vittima stessa ritiene o percepisce (anche

<sup>30</sup> CALAFÀ, *La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in GOSSETTI (a cura di), *Violenza e molestie nei luoghi di lavoro*, Franco Angeli, 2019, 36; VENDITTI, *Le molestie sul lavoro in Italia: fattispecie e rimedi giuridici*, in *DML*, 2014, 261; GIUBBONI, BORELLI, *Discriminazioni, molestie, mobbing*, in MARTONE, MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di Diritto del lavoro*, vol. 4, t. 2, CEDAM, 2011, 1887 ss.; LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè, 2007, 379 ss.; BARBERA, *Eguaglianza e differenza*, cit., 399; IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Jovene, 2005; ID., *Molestie sessuali e rapporti di lavoro*, in *LD*, 1995, 285; ICHINO, *Il Contratto di lavoro*, vol. II, in SCHLESINGER (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, 2003, 80.

<sup>31</sup> Il dubbio è sorto a causa della anomalia – anche rispetto alla direttiva comunitaria – della nozione di molestie di genere e di molestie sessuali che si riferisce alla dignità del lavoratore e della lavoratrice, piuttosto che a quella della persona.

<sup>32</sup> SANTUCCI, op. cit., 1220.

inconsciamente) come non rispettoso della propria dignità e della propria sfera personale e sessuale sulla base, ad esempio, della propria sensibilità, estrazione culturale o età<sup>33</sup>. Ciò nonostante, l'estremo relativismo della nozione di indesideratezza, nell'impedire una predeterminazione astratta delle condotte illecite, richiede che quanto meno vengano declinati, anche a livello aziendale, standard comportamentali di riferimento, che agevolino nell'individuazione di parametri attraverso i quali formulare una valutazione, non del tutto svincolata da elementi oggettivi, della fattispecie concreta<sup>34</sup>.

Oggi la nozione di indesideratezza dovrà tenere conto della Convenzione OIL n. 190 del 2019, il cui art. 1, comma 1, lett. a, inserisce nella definizione di «violenza e molestia», e in generale, di «violenza e molestia di genere», la nozione di inaccettabilità, che assume un significato più oggettivo, alludendo a canoni di comportamento condivisi a livello sociale. In linea generale, va poi chiarito che l'art. 26 dispone che «sono considerate» discriminazioni, implicitamente riconoscendo che le molestie non lo sono, ma che devono essere trattate alla medesima stregua<sup>35</sup>. Nell'opinione largamente condivisa la riconduzione, tramite equiparazione, delle molestie alla categoria delle discriminazioni, non discende dall'esistenza di un nesso, peraltro discutibile, di coerenza ontologica tra le due fattispecie, quanto dall'obiettivo di assicurare alle molestie le tecniche rimediali e di distribuzione dell'onere probatorio alleggerito, tipiche del diritto antidiscriminatorio, in un'ottica di *favor* per la vittima<sup>36</sup> (art. 40, d.lgs. n. 198/2006). Da un punto di vista strutturale, infatti, la molestia è priva di qualsivoglia componente relazionale: lesiva della dignità, e solo in via

<sup>33</sup> Da qui l'esigenza di valutare, in sede processuale, tutte le circostanze di fatto che accompagnano la condotta: la natura del rapporto esistente tra le parti, se confidenziale o amicale, oppure l'eventuale reiterazione degli episodi. Tale valutazione, che risulta insindacabile in sede di controllo di legittimità, deve tenere conto della circostanza per cui condotte percepite come moleste da una lavoratrice potrebbero non essere considerate tali da un'altra.

<sup>34</sup> CORAZZA, *Mobbing e discriminazioni*, in PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro. Tutele, responsabilità e danni nel mobbing*, Zanichelli, 2007, 91 ss.

<sup>35</sup> DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, 233 ss.; SANTUCCI, *op. cit.*, 1220, e DI NOIA, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in *LG*, 2017, 133 ss. Ma, sul punto, anche le considerazioni di BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, *DLRI*, 2006, 2003, 399; nonché DE SIMONE, *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, in *RIDL*, 2004, I, 403. In giurisprudenza, da ultimo, Cass., 9 marzo 2023, n. 7029, in *FD*, 2023, 750.

<sup>36</sup> L'utilità pratica della equiparazione è nota e consente alla vittima di assolvere l'onere probatorio attraverso la mera allegazione e dimostrazione di indizi precisi e concordanti, anche ricorrendo alla prova statistica, tipica del diritto antidiscriminatorio. Alla presunta vittima si richiede infatti «la verosimiglianza dei fatti che si offrono a dimostrazione», quindi non una prova presuntiva *ex art. 2727 c.c.*, né una presunzione semplice *ex art. 2729 c.c.*, bensì la mera precisione e concordanza, ma «non la gravità della presunzione». La questione, però, è controversa e, sul punto, diffusamente, SANTAGATA DE CASTRO, SANTUCCI, *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina (Parte I)*, in *ADL*, 2015, 534; M.T. CARINCI, *Il bossing fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso del diritto*, in *RIDL*, 2007, I, 133; SCARPONI, *La parità di genere nel lavoro e le nuove frontiere dell'antidiscriminazione*, in *EAD*, (a cura di), *Diritto e genere. Temi e questioni, Quaderni della Facoltà di Giurisprudenza - Università di Trento*, n. 45, 2020, Editoriale Scientifica, 2020, 50; POSO, *L'equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni di genere anche in ordine alla ripartizione dell'onere probatorio*, in *Labor*, 9 dicembre 2016. In giurisprudenza, Cass., 15 novembre 2016, n. 23286, in *LG*, 2017, 133 ss., con nota di DI NOIA, *Le molestie sessuali tra inversione e alleggerimento dell'onus probandi*, in cui la prova statistica prodotta dalla consigliera di parità consisteva nella dimostrazione del serrato *turn over* delle giovani dipendenti del datore autore delle molestie. Al convenuto è spettato, conseguentemente, l'onere di dimostrare l'insussistenza della molestia stessa o, meglio, la liceità del proprio comportamento.

secondaria dell'uguaglianza, rivela immediatamente la propria illiceità, senza richiedere a tal fine l'esistenza di un *tertium comparationis* attuale, passato o ipotetico, che non sia stato/a vittima di molestia.

La tutela antidiscriminatoria di cui al d.lgs. n. 198/2006 viene estesa, altresì, ai comportamenti descritti negli altri commi dell'art. 26, semanticamente più vicini al concetto di discriminazione, e che ascrivono alla categoria delle discriminazioni anche i trattamenti meno favorevoli dovuti o comunque conseguenti al rifiuto o alla sottomissione di molestie (2-*bis* e 3), così come le reazioni a reclami o azioni volte a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento e, per quanto di interesse in questa sede, le reazioni datoriali all'eventuale segnalazione o richiesta di cessazione del comportamento molesto. Il comma 3-*bis*, poi, sancisce, la natura ritorsiva e, quindi, la nullità di ogni reazione datoriale in grado di punire la vittima denunciante. La disposizione colpisce le sanzioni, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento e altre misure organizzative che incidano negativamente sulle condizioni di lavoro, compreso il mutamento di mansioni<sup>37</sup>, ma inibisce le tutele nel caso in cui sia accertata la responsabilità del denunciante per calunnia o diffamazione o, comunque, infondatezza della denuncia.

L'ultimo comma dell'art. 26, infine, obbliga il datore di lavoro ad ampliare il debito in sicurezza *ex art. 2087 c.c.*, «anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro». Ma la disposizione impegna tutti («le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici») «ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza».

#### 4. Strumenti e tecniche di tutela

A differenza del diritto penale, dove, in assenza di una fattispecie autonoma di reato, la giurisprudenza ha fatto ricorso a diverse figure, selezionate in base al bene giuridico leso e

<sup>37</sup> Sul divieto di trasferimento, ai sensi dell'art. 26, comma 3, d.lgs. 198/2006, di lavoratore che abbia denunciato di avere subito una discriminazione, Trib. Torino, 7 maggio 2020, n. 5349, in *LG*, 2021, 404.

alle modalità del comportamento illecito<sup>38</sup>, il diritto del lavoro ha predisposto una pluralità di strumenti di tutela, ordinari, giudiziali e stragiudiziali<sup>39</sup>.

Esaurita la fase stragiudiziale, o indipendentemente da essa, la via giudiziale, attivabile in sede civile, mira ad ottenere l'accertamento della molestia, nonché la cessazione del comportamento molesto, unitamente all'eventuale pronuncia di nullità di qualsiasi atto, patto, comportamento provvedimento relativo al rapporto di lavoro, adottato in conseguenza delle molestie, insieme al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale.

Il d.lgs. n. 198/2006 prevede un sistema di tutela giurisdizionale<sup>40</sup> costruito su due azioni ordinarie e due simmetriche procedure d'urgenza, caratterizzate dalla sommarietà del rito, sulla falsariga dell'art. 28, l. 20 maggio 1970, n. 300. Entrambe le azioni possono essere attivate individualmente<sup>41</sup> o collettivamente<sup>42</sup>, ma si concludono, con provvedimenti di contenuto diverso. L'azione pubblica si conclude con un provvedimento inibitorio, con il quale si ordina all'autore di predisporre il piano di rimozione delle discriminazioni accertate e si provvede al risarcimento del danno; l'azione individuale si conclude con un provvedimento reintegratorio, con il quale si dichiara la nullità degli atti o patti molesti

<sup>38</sup> Artt. 612-*bis* c.p. (atti persecutori e stalking), 609-*bis* c.p. (violenza sessuale) e 572 c.p. (maltrattamenti contro familiari e conviventi). Con riferimento all'art. 612-*bis*, Cass. pen., sez. V, 19 luglio 2017, n. 35588, in [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it), sul caso di una lavoratrice, dipendente di un Ente locale e vittima di atti persecutori (stalking) da parte del proprio superiore gerarchico, anche fuori dall'orario e dal luogo di lavoro, su cui ha inciso l'esistenza di un rapporto di «occasionalità necessaria», che ha costituito il presupposto essenziale della condotta persecutoria oggetto di contestazione. Con riferimento all'art. 572, Cass. pen., sez. VI, 20 marzo 2018, n. 36802, in [www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it), che conferma che le molestie sessuali e le prevaricazioni sul luogo di lavoro sono riconducibili ai maltrattamenti, qualora il rapporto interpersonale sia caratterizzato dal requisito della para-familiarità, avuto riguardo non semplicemente al numero dei dipendenti dell'azienda, alla durata del rapporto di lavoro, alla reiterazione delle condotte discriminatorie ed alla reazione delle vittime, bensì anche alle dinamiche relazionali intercorrenti fra i lavoratori ed il datore di lavoro, nonché all'esistenza o meno di una condizione di soggezione e subalternità delle vittime suddette.

<sup>39</sup> SANTUCCI, op. cit., 1245. La via stragiudiziale contempla in prima battuta il coinvolgimento della figura istituzionale del Consigliere di parità e del Consigliere di fiducia. Il primo è disciplinato dal capo IV del titolo II del libro I del d.lgs. n. 198/2006, ed è un pubblico ufficiale che, nel proprio ambito territoriale di competenza e di operatività (nazionale, regionale, provinciale), svolge funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità oltre che di non discriminazione tra lavoratori e lavoratrici. Il Consigliere, provinciale o regionale, può promuovere per conto della vittima un tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c.: se non va a buon fine, si apre la strada del ricorso giudiziale. Il Consigliere di fiducia costituisce una figura atipica (di matrice comunitaria), le cui caratteristiche, competenze, modalità di individuazione e nomina sono definiti dal Codice di condotta adottato a livello interno (molto frequenti nel settore pubblico). Nei Codici di condotta, di norma, sono contemplate due tipologie di procedure stragiudiziali, informali e formali, che attribuiscono al Consigliere poteri diversi.

<sup>40</sup> Capo III, Titolo I, Libro III, d.lgs. n. 198/2006 (tutela giudiziaria), su cui, GUARRIELLO, *Le azioni in giudizio*, in GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive*, Giappichelli, 1992, 197 ss.; GUARISO, MILITELLO, *La tutela giurisdizionale*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria*, cit., 494.

<sup>41</sup> L'azione individuale può essere esperita dalla vittima oppure, su sua delega, da un'organizzazione sindacale o dalle associazioni/organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa o dal Consigliere di parità, provinciale o regionale competente per territorio, che agisce in base ad un rapporto di rappresentanza volontaria (ex art. 77 c.p.c.).

<sup>42</sup> L'azione pubblica, a carattere collettivo, invece, è promossa, a titolo proprio, dal Consigliere di parità regionale o, nei casi di rilevanza nazionale, da quello nazionale, anche se non sono stati individuati i soggetti lesi e senza la denuncia o l'assenso dei soggetti interessati, in virtù della sua identificazione *ex lege* quale soggetto istituzionalmente rappresentativo dell'interesse generale alla parità e all'uguaglianza sostanziale, con la possibilità di imporre, sotto la supervisione dell'organismo, un piano di azioni positive.

e con cui si ordina la rimozione degli effetti e la cessazione della condotta, provvedendo altresì al risarcimento del danno.

Quest'ultimo, di norma, viene accordato con riferimento a tutti i tipi di danno, patrimoniale, e non patrimoniale, nelle varie componenti del danno biologico, morale ed esistenziale<sup>43</sup>, sulla cui quantificazione la giurisprudenza ha progressivamente assunto tecniche molto sensibili, esonerando la vittima delle molestie dalla necessità di provarlo, nel presupposto che «richiedere alla vittima di fornire la prova della sussistenza di quel danno sia forse umiliante quanto gli atti che aveva in precedenza subito (si pensi alla necessità di dovere provare l'impatto che quegli atti abbiano avuto sulla sua libertà sessuale, sulla relazione coniugale o più in generale familiare)»<sup>44</sup>. Analoga sensibilità, sulla scorta della effettività della tutela, ha indotto ad assegnare rilevanza alle misure idonee, sul versante organizzativo, a prevenire l'atto lesivo o impedirne la reiterazione, oltre al risarcimento del danno<sup>45</sup>.

Di norma, la violazione che abilita l'obbligo di risarcire il danno riguarda l'art. 2087 c.c.<sup>46</sup>, che sanziona il datore di lavoro che abbia personalmente posto in essere le condotte moleste o che, venuto a conoscenza delle molestie perpetrate da un suo dipendente, abbia omesso qualsiasi iniziativa di prevenzione e repressione<sup>47</sup>. Tuttavia, nel caso in cui non si possa accertare che il datore di lavoro abbia violato gli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., può essere riconosciuta una responsabilità extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2049 c.c., per il fatto illecito commesso dal proprio dipendente nello svolgimento delle funzioni assegnate e in solido con lo stesso<sup>48</sup>. Nella valutazione della responsabilità dato-

<sup>43</sup> ROSIELLO, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: prevenzione e tutela*, in *ISL*, 2020, 69 ss. Soprattutto per quanto riguarda il c.d. danno morale da reato, i parametri utilizzati per la sua liquidazione attengono alla odiosità della condotta lesiva, connessa allo stato di soggezione economica della vittima e, per quanto concerne il c.d. danno esistenziale, come si accennava, al clima di intimidazione creato all'interno dell'ambiente lavorativo dal comportamento del datore di lavoro e al peggioramento delle relazioni interne al nucleo familiare della lavoratrice in conseguenza di esso. In giurisprudenza, Cass., 18 febbraio 2020, n. 4099, in <https://pluris-cedam.utetgiuridica.it/>; Cass., 19 maggio 2010, n. 12318, in *DR*, 2010, 11, 1046; Trib. Milano, 30 gennaio 2001, in *RCDL*, 2001, 483; Trib. Pistoia, 8 settembre 2012, in *RIDL*, II, 2013, 25; Trib. Firenze, 20 aprile 2016, in *RIDL*, 2016, 63. Sulla funzione deterrente, in conformità al principio sancito dal diritto comunitario per cui le sanzioni devono essere «effettive, adeguate e dissuasive», SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in *RGL*, I, 23 ss.; nonché, RAZZOLINI, *Effettività e diritto del lavoro nel dialogo fra ordinamento dell'Unione e ordinamento interno*, in *LD*, 2017, 454 ss.

<sup>44</sup> Trib. Milano, 30 gennaio 2001, cit., secondo cui nelle molestie il danno non patrimoniale è necessariamente susseguente alla violazione: «del resto appare difficile pensare che atti tanto umilianti per la persona che li subisce possano non provocare danni (siano essi di carattere biologico o esistenziale o morale)».

<sup>45</sup> SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019*, cit., 23 ss., con riferimento, ad esempio, all'orientamento secondo il quale l'eventuale trasferimento, come misura organizzativa, dovrà riguardare l'autore delle molestie, ove risulti troppo gravoso per la vittima se disposto nei suoi confronti (Trib. Torino, 7 maggio 2020, n. 553, in [www.wikilabor.it](http://www.wikilabor.it)).

<sup>46</sup> Per una compiuta analisi della giurisprudenza sulle responsabilità datoriali, GUARINIELLO, *Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro*, Wolters Kluwer Italia, 2018, 7 ss.

<sup>47</sup> In quest'ultima ipotesi, il datore di lavoro viene condannato, in solido, al risarcimento del danno in via equitativa. Cfr. in tal senso, Trib. Milano, 30 gennaio 2001, cit.; Trib. Firenze, 20 aprile 2016, cit.; Cass., 12 luglio 2012, n. 27706; Cass., 25 luglio 2013, n. 18093 e, da ultimo, Cass., 18 febbraio 2020, n. 4099, tutte in <https://pluris-cedam.utetgiuridica.it/>. Sulla possibilità del datore di lavoro di rivalersi, poi, a titolo contrattuale, nei confronti del dipendente che abbia commesso la molestia, per violazione delle regole di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., Cass., 22 marzo 2018, n. 7097, in *CED Cassazione*, 2018.

<sup>48</sup> Cfr. Cass., 12 luglio 2012, n. 27706; Cass., 25 luglio 2013, n. 18093 e, da ultimo, Cass., 18 febbraio 2020, n. 4099, in [www.](http://www.)

riale per violazione dell'art. 2087 c.c. assumerà un peso determinante l'attivazione tempestiva di un procedimento disciplinare, che diventa, in tal modo uno strumento di adempimento dell'obbligo *ex art. 2087 c.c.*<sup>49</sup>. Una contestazione disciplinare puntuale, oltre che tempestiva, unita ad una sospensione cautelare, ove necessaria, con il coinvolgimento di eventuali testimoni, costituisce una utile iniziativa idonea ad assicurare il diritto di difesa del presunto autore della molestia, nonché ad assicurare alla presunta vittima una valida misura di inibizione della condotta illecita, garantendo al contempo un'efficace istruttoria ai fini disciplinari, secondo le regole del codice disciplinare<sup>50</sup>.

Nel lavoro pubblico privatizzato, la rilevanza disciplinare della molestia e della molestia sessuale ha trovato riconoscimento legislativo, e l'art. 55-*quater*, d.lgs. n. 165/2001 impone il licenziamento disciplinare senza preavviso quando si verifichi «lett. e) la reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui»<sup>51</sup>. La previsione legislativa è stata accolta in sede contrattuale e nei contratti collettivi di comparto la molestia e la molestia sessuale appaiono come infrazioni disciplinari che portano alla sospensione del servizio o al licenziamento.

## 5. Strumenti e tecniche per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro

Anticipata dalla giurisprudenza nazionale, la Convenzione OIL n. 190 del 2019 ha esplicitamente qualificato le molestie come fattori di rischio lavorativo, da ricomprendere nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, con il connesso obbligo di procedere all'identificazione dei pericoli e alla valutazione dei rischi, nonché all'adozione di misure adeguate a prevenirli e monitorarli<sup>52</sup>.

*cortedicassazione.it.*

<sup>49</sup> Al contrario, il datore rimasto colpevolmente inerte nella rimozione del fatto lesivo sarà chiamato a rispondere *ex art. 2087 c.c.* nei confronti della vittima. In questo caso, lo stesso datore potrà eventualmente agire nei confronti dell'autore stesso «per la percentuale attribuibile alla responsabilità del medesimo» in quanto questi, nel realizzare la molestia, è comunque venuto meno ai propri obblighi contrattuali. In giurisprudenza, Cass., 18 settembre 2009, n. 20272, in *RIDL*, 2010, II, 349, con nota di COMANDÈ, *Prima di tutto l'ambiente di lavoro: giusta causa di licenziamento per i "molestatori"*; Cass., 10 luglio 2020, n. 14811, Cass., 22 marzo 2018, n. 7097; Cass., 5 agosto 2010, n. 18279, tutte in *www.cortedicassazione.it.*; nonché, Cass., 20 marzo 2018, n. 6889, in *NGC*, 2018, 1252, con nota di RIZZATO; App. Firenze, 14 gennaio 2020, in *FD*, 2021, 399, con nota di FOLLA, *Molestie sessuali nei luoghi di lavoro: giusta causa di licenziamento del molestatore, a prescindere dalla sua intenzione soggettiva.*

<sup>50</sup> Sulla riconducibilità delle molestie al cd. minimo etico di matrice giurisprudenziale, al di là del contenuto esplicito della clausola negoziale, peraltro oggetto di interpretazione del giudice, o in assenza di specifica previsione nel codice disciplinare, Trib. Pisa, 3 ottobre 2001, in *LG*, 2002, 456, con nota di NUNIN, *Molestie sessuali e risarcimento del danno esistenziale.*

<sup>51</sup> Cui si aggiunge la responsabilità disciplinare per la violazione colposa o dolosa delle regole sull'esercizio del potere disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione (artt. 55, co. 1, e 55-*sexies*, commi 3 e 4, d.lgs. n. 165/2001).

<sup>52</sup> La Convenzione e la relativa Raccomandazione n. 206/2019 promuovono il rafforzamento della legislazione, delle politiche e delle istituzioni nazionali, al fine di rendere effettivo il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie: viene riconosciuto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso. Su altri

Con la l. 15 gennaio 2021, n. 4 si è provveduto alla ratifica della Convenzione OIL in Italia, sebbene, secondo una prassi ormai consolidata, il Parlamento italiano non abbia adottato alcun intervento legislativo di adeguamento specifico rispetto alla disciplina nazionale<sup>53</sup>. Manca, pertanto, un'apposita regolamentazione nazionale sulle misure tecniche, organizzative e procedurali anti-molestie e anti-violenza che, in attuazione dei principi generali di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, realizzino un'attività preventiva di valutazione dei rischi *gender oriented*, basata sull'analisi delle condizioni di contesto che possono rappresentare terreno favorevole all'insorgere delle molestie, e finalizzata a definire gli strumenti preventivi e protettivi più adeguati, nonché ad elaborare un programma efficace per attuarli. Secondo l'elenco dettagliato di cui all'art. 4 della Convenzione, intitolato «Principi generali», gli Stati vengono gravati dell'obbligo di predisporre misure adeguate a garantire assistenza alle vittime, prevedere apparati sanzionatori e di monitoraggio sull'effettivo rispetto delle misure adottate, nonché poteri di ispezione in capo a soggetti istituzionali (lett. da a ad h). Il Titolo VII della Convenzione viene dedicato alla «Protezione e prevenzione»: al suo interno, l'art. 9 prescrive che «ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro», attraverso «l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro» (lett. b); «l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo» (lett. c).

Questa parte della Convenzione presenta il pregio di avere dirottato le molestie dall'area delle discriminazioni a quella della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attenuandone la valenza protettiva per amplificare l'approccio preventivo. L'obiettivo della tutela, pertanto, si trasforma: dalla dimensione repressiva e riparatoria, la soglia dell'attenzione viene anticipata alla fase della prevenzione dell'insorgenza di ogni rischio correlato alla violenza, ai comportamenti persecutori, alle molestie fisiche e psicologiche (anche a connotazione sessuale), ai fenomeni di sfruttamento lavorativo.

Questa opzione valoriale non soltanto enfatizza l'importanza dei beni oggetto della tutela – la cui attinenza con la «salute» richiama l'attenzione verso le potenzialità lesive della mo-

---

aspetti della Convenzione, con riferimento all'obbligo degli Stati di assicurare il rispetto dei *«core labour standards»* dell'OIL (art. 5), ed in particolare della libertà sindacale, nonché di applicare la normativa antidiscriminatoria sia nei confronti delle donne sia nei confronti dei soggetti appartenenti a gruppi vulnerabili (art. 6), SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019*, cit., 23 ss.

<sup>53</sup> Sulle potenziali questioni interpretative originate dal difetto di coordinamento della Convenzione con la normativa nazionale di riferimento, per ciò che attiene al campo di applicazione soggettivo (la Convenzione estende la tutela a coloro che «lavorano indipendentemente dallo *status* contrattuale», nonché alle persone in formazione, e a coloro che operano nei settori dell'economia «informale») e oggettivo (ai sensi dell'art. 3, c. 1, violenza o le molestie possono verificarsi «in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro», ivi compresi tra l'altro i viaggi di lavoro e l'itinerario per recarsi e rientrare dal lavoro), nonché sui modi (comprese «le comunicazioni e i messaggi virtuali»: art. 3, lett. *d*), SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019*, cit., 25 ss.

lestia che, come precisato, può cagionare danni fisici, psicologici, sessuali, fino a pregiudicare carriere e professionalità – ma diventa altresì lo strumento per assicurare effettività alla tutela<sup>54</sup>.

A causa dell'attuale difetto di coordinamento tra la ratifica della Convenzione e l'assetto della normativa sulla tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro, si renderà necessario elaborare soluzioni per assicurare l'inclusione delle molestie in quelle parti della normativa, in maniera calibrata in ragione della collocazione dei lavoratori nel sistema di classificazione del personale, delle loro mansioni, dei luoghi e dei modi dello svolgimento di queste ultime. Sarà necessario, altresì, prendere in considerazione tutti quegli elementi dell'organizzazione del lavoro capaci di incrementare il pericolo del verificarsi della violenza e della molestia, con particolare riferimento ai rischi cosiddetti interni all'organizzazione delle risorse umane e del lavoro, ma anche relativamente ai pericoli di contesto, cosiddetti esterni (come quelli derivanti da eventuali relazioni con partner commerciali, clienti, utenti, pazienti), nonché a tutte quelle prassi o condizionamenti sociali o culturali capaci di moltiplicare il pericolo di aggressioni moleste o violente.

In realtà, secondo un'opinione condivisa, il d.lgs. n. 81/2008 contiene già elementi dai quali potersi trarre specifiche misure utili ad assicurare l'equilibrio imposto dalla Convenzione<sup>55</sup>. Invero, gli artt. 17 e 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 prevedono che nel documento di valutazione dei rischi vengano presi in considerazione i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, come prescritto dall'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, nonché «quelli connessi alle differenze di genere». E sicuramente, tra i rischi connessi alle differenze di genere può trovare ospitalità il tema delle molestie sessuali, da collegare ai rischi psico-sociali e organizzativi, considerati in relazione ad aspetti di «progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro» e «dei rispettivi contesti ambientali e sociali», potenzialmente in grado di «arrecare danni fisici o psicologici».

Tuttavia, alla luce degli specifici obblighi imposti dalla Convenzione, il rischio da molestia e violenza dovrà essere espressamente inserito in uno specifico ed apposito capitolo del Documento di valutazione dei rischi<sup>56</sup>. Dopo la sua valutazione, anche gli altri soggetti

<sup>54</sup> GIACONI, op. cit., 128. La casistica dei danni alla salute connessi alle molestie è molto ampia ed articolata, considerato che la sopraffazione e la violenza sul lavoro generano stress, difetto di concentrazione, frustrazione, agitazione, senso di paura, ansia, irritabilità, senso di colpa. Si tratta di fattori che, a loro volta, amplificano il rischio di incidenti o, più frequentemente, contribuiscono a creare ambienti di lavoro poco coordinati, con una minore consapevolezza del personale in materia di sicurezza e di rischi ai quali, per via della specifica posizione professionale, si è esposti.

<sup>55</sup> SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019*, cit., 26.

<sup>56</sup> I rischi psico-sociali (ed in particolare lo stress lavoro-correlato), nella valutazione dei rischi prevista ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, devono essere considerati e analizzati sia per gli uomini che per le donne, e vanno riportati nel Documento di valutazione dei rischi in modo disaggregato, tenendo anche conto dei fattori previsti all'art. 28 del decreto: età, paese di provenienza e tipologia contrattuale. Inoltre, vanno debitamente considerati elementi attinenti all'equilibrio vita privata-lavoro, agli orari di lavoro, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze, a fenomeni di discriminazione. In generale, GRASSO, *Lo stress derivante dall'organizzazione del lavoro. Gli obblighi di prevenzione e la responsabilità del datore di lavoro*, in *IG*, 2021, 836; NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012, 14; LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *RDSS*,

responsabili in sicurezza insieme al datore di lavoro, dovranno individuare tutte le misure preventive anche di natura organizzativa, anche facendo uso di buone prassi condivise, come suggerito dall'Accordo quadro europeo del 2007, attraverso la predisposizione di procedure di emergenza, di formazione, ma anche l'introduzione di meccanismi di supporto (legale e psicologico), come la creazione di punti di ascolto *ad hoc* (diversi dagli uffici delle risorse umane), cui poter segnalare in forma anonima molestie subite o di cui si è avuta conoscenza.

## 6. Prospettive regolative: buone prassi e Codici di comportamento

L'importanza delle buone pratiche anche per il tramite delle parti sociali era già stata posta in evidenza dalla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE e del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali. La rilevanza di questi strumenti è stata successivamente riconosciuta, a livello nazionale, nel d.lgs. n. 198/2006 che, all'art. 50-*bis*, stabilisce che i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche di prevenzione delle discriminazioni, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e in particolare le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro nonché nella formazione e crescita professionale<sup>57</sup>.

Sicché, dai primi anni '90, anche e soprattutto nelle Pubbliche Amministrazioni, i Codici etici, di condotta, di comportamento, o aziendali sono diventati efficaci misure per prevenire molestie e violenze nei luoghi di lavoro. Pur trattandosi di norme di livello secondario, poiché integrano, affiancano e supportano i contenuti della legge o dei contratti collettivi o di regolamenti<sup>58</sup>, la loro efficacia dipende dall'autenticità della riflessione e della definizione delle regole che li supportano. Deve trattarsi di norme diffusamente riconosciute come espressione propria della collettività che le adotta, e non come meri adempimenti di obblighi formali, ispirati da modelli standard<sup>59</sup>. La loro redazione non deve esaurirsi in un mero elenco di casistiche astratte, e deve abbandonare l'approccio meramente repressivo e negativo, formulando divieti ovvi o scontati, e sforzandosi di introdurre strumenti volti a

2011, 403.

<sup>57</sup> OCCHINO, *La questione dell'eguaglianza nel diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2011, 95.

<sup>58</sup> Secondo un'opinione largamente condivisa, i codici rappresentano tecnicamente una mera applicazione di principi civili di correttezza e buona fede nell'esecuzione della prestazione o, per dirla ancora diversamente, del *cd. minimo etico* che dovrebbe ispirare la civile convivenza fuori e dentro ai luoghi di lavoro. Secondo altre letture, invece, i codici determinano inedite, quanto inopportune, intrusioni in chiave etico-paternalistica nelle relazioni umane: così DEL PUNTA, op. cit., 236.

<sup>59</sup> NINCI (a cura di), *Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, Inail, 2021.

realizzare un clima organizzativo favorevole nei confronti della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, alla concreta ricerca del benessere psicosociale del dipendente.

Di enorme pregio ed utilità, i Codici si sono rivelati fonti particolarmente idonee ad informare e descrivere, talvolta a mero titolo esemplificativo, i comportamenti ascrivibili alle molestie o alle molestie sessuali, oltre che per introdurre procedure e soggetti coinvolti nelle stesse<sup>60</sup>.

D'altronde, il coinvolgimento degli attori sociali nel contrasto alle molestie è stato sostenuto in ambito europeo già a partire dall'Accordo quadro europeo 26 aprile 2007, dedicato alla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro che, nel contesto di «tolleranza zero» nei confronti di tali fenomeni suggerito alle imprese, incoraggiava la contrattazione collettiva nazionale ad adottare clausole che qualificassero le violenze e le molestie, anche sessuali, come illeciti disciplinari<sup>61</sup>. Le esperienze più interessanti riguardano certamente i Codici di condotta, che sono stati adottati da alcune aziende in applicazione della strategia di Csr (*Corporate social responsibility*) e dalle Pubbliche Amministrazioni<sup>62</sup>, ma non è mancata anche l'adozione di protocolli per la valutazione del rischio. Nel settore privato, peraltro, gli accordi sindacali interconfederali prevedono, in funzione preventiva, anche attività di sensibilizzazione e formazione nei confronti dei dirigenti, nonché l'obbligo di assicurare l'istituzione di procedure a livello aziendale in caso di molestie con adeguato supporto alla vittima.

Si tratta di un ulteriore aspetto su cui, molto opportunamente, insiste la lett. d) dell'art. 9 della Convenzione, che dispone che i rischi e i pericoli, unitamente alle misure di prevenzione e protezione, dovranno poi essere oggetto di formazione e informazione ai lavoratori. Sicché, la diffusione delle informazioni, del contenuto dei Codici di condotta, nonché delle misure adottate per il contrasto delle molestie e per il sostegno alle vittime, deve essere assicurata attraverso un'adeguata formazione del personale, funzionale all'effettività degli strumenti della prevenzione. A tal fine, nell'ordinamento interno, il nesso tra iniziative concordate con le parti sociali ed efficacia della prevenzione emerge nel comma 3-ter dell'art. 26, d.lgs. n. 198/2006 che contiene un rinvio ad iniziative concordate di informa-

<sup>60</sup> CALAFÀ, *Salute e sicurezza sul lavoro. Una questione anche di genere - Molestie e violenze sul lavoro: strumenti di prevenzione e contrasto*, in *ISL*, 2023, 1 ss.

<sup>61</sup> Ne sono scaturiti diversi accordi interconfederali: dall'Accordo tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil del 25 gennaio 2016 per il contrasto specifico alle molestie sessuali, nonché l'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritta da Cgil, Cisl, Uil e Confapi il 20 dicembre 2018. Tra gli accordi interconfederali stipulati a livello regionale, l'Accordo interconfederale per il settore del Commercio e Turismo Emilia-Romagna 22 ottobre 2018, l'Accordo Confapi Emilia-Romagna 17 maggio 2018, l'Accordo interconfederale regionale Friuli-Venezia Giulia 12 gennaio 2018.

<sup>62</sup> Nel settore pubblico i Codici si affiancano ad altri strumenti per la gestione delle molestie, come i Comitati unici di garanzia, che hanno accorpato i precedenti Comitati *antimobbing* e Comitati per le pari opportunità, che svolgono funzioni di prevenzione e di assistenza alle vittime, unitamente ad altre figure esterne alla Pubblica Amministrazione, su cui ZILLI, *Pari opportunità, discriminazioni e mobbing nella reductio ad unum dei Comitati nelle pubbliche amministrazioni*, in MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010*, Ipsoa, 2011, 839 ss. Le Pubbliche Amministrazioni, comunque, sono vincolate, ai sensi dell'art. 7, d.lgs. n. 165/2001 a rispettare l'impegno di garantire «un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno».

zione e formazione volte a prevenire i fenomeni delle molestie. Questo collegamento diretto con la norma codicistica nel d.lgs. n. 198/2006, che sancisce l'obbligo datoriale (proprio *ex art.* 2087 c.c.) di «assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori e prevenire il fenomeno delle molestie sessuali», delinea un'ottica partecipativa che vincola anche gli attori sindacali nella promozione di idonee iniziative formative e informative, richiedendo loro un impegno concreto nell'assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. L'obiettivo è quello di stimolare un'azione contrattuale che concordi le misure idonee ad agevolare l'emersione e la corretta gestione dei casi di violenze e molestie (anche sessuali), adattandole alla specificità dei contesti lavorativi. Sotto questo profilo il legislatore rivela maggiore fiducia nella cosiddetta contrattazione di genere<sup>63</sup>, quale mezzo per avviare processi di cambiamento collettivo, anche sul piano culturale e organizzativo, avvalendosi altresì del supporto di figure chiave presenti nei contesti aziendali. I delegati sindacali, pertanto, mantengono un ruolo centrale nella interlocuzione con le vittime, nell'intercettazione di situazioni di disagio lavorativo, al fine assicurare quel collegamento tra sindacato e azienda utile a favorire il dialogo e a ricercare soluzioni per garantire un ambiente di lavoro sano, rispettoso e dignitoso.

Qui risiede la reale portata innovativa della Convenzione OIL, che mira a superare il quadro frammentario degli interventi normativi di contrasto delle molestie e della violenza, riducendolo ad unità, con l'obiettivo di creare un *continuum* tra contrattazione collettiva e diritto della sicurezza sul lavoro, consentendo altresì di aggiornare il più tradizionale approccio repressivo dei Codici di condotta, di matrice contrattuale, verso la ricerca di regole più attente alla prevenzione, ma anche alla vigilanza e al controllo<sup>64</sup>. Sotto questo aspetto, la Convenzione potrebbe svolgere un ruolo amplificatore per la diffusione e il consolidamento di esperienze locali, che hanno esaltato, ad esempio, il ruolo degli ispettori del lavoro nell'attività di controllo sulla valutazione dei rischi psico-sociali e sulle misure di prevenzione, nonché su altri aspetti eventualmente collegati alle ricadute del fenomeno sul rapporto di lavoro<sup>65</sup>.

<sup>63</sup> FERRARA, *Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*, in *DLM*, 2014, 532 ss.

<sup>64</sup> CALAFÀ, *op. cit.*, 5. Accanto a poteri più incisivi da attribuire agli ispettorati del lavoro e ad altre autorità competenti, tra i quali quello di adottare misure immediatamente esecutive (come, ad esempio, l'interruzione dell'attività lavorativa), va riconosciuto ai lavoratori e alle lavoratrici il simmetrico diritto di abbandonare una situazione lavorativa che si ritiene pericolosa per la vita, la salute e la sicurezza, a causa di violenza e molestie.

<sup>65</sup> Sono esperienze che hanno condotto alla stipula di protocolli territoriali, come nel caso del Protocollo del Friuli-Venezia Giulia, siglato dai sindacati e dalla Consigliera regionale di parità, che ha istituito un canale di comunicazione costante tra quest'ultima e l'Ispettorato del lavoro, allo scopo di valutare, tra l'altro il fenomeno complessivo delle dimissioni con riferimento al nesso eventuale con la circostanza di aver subito molestie, anche di tipo sessuale. Cfr. NUNIN (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli-Venezia Giulia*, Rapporto Consigliera parità, FrancoAngeli, 176 ss.; nonché, sotto un profilo più marcatamente operativo, NINGI, *op. cit.*, ma anche ISO, *Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psycho-social risks*, giugno 2021 ([www.iso.org/standard/64283.html](http://www.iso.org/standard/64283.html)); nonché le linee guida UNI/PDR 125: 2022, sul sistema di gestione per la parità di genere, su cui, in generale, AA.Vv., *La sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere*, in *ISL*, 2018, XX.

