



Violenza sul lavoro siglato l'Accordo quadro per la prevenzione

di Cinzia Frasceri,

Giuslavorista, Responsabile nazionale CISL Salute e sicurezza sul lavoro

L'intesa raggiunta a livello europeo presenta numerosi spunti di grande valore in un'ottica di reale tutela dei lavoratori.

Il Dialogo sociale è una delle forme di partecipazione più attive e rilevanti nell'ambito delle politiche sociali dell'Unione europea.

Basato sul rapporto, a livello europeo, tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, da circa una trentina di anni oltre ad essersi consolidato co-





me strumento prioritario permanente di confronto e intervento fattivo, gli è stato riconosciuto un ruolo di normazione nel sistema di regole a livello comunitario. Il percorso è stato avviato nel 1985; da quel momento è andato crescendo il peso e la valenza dei pronunciamenti scaturiti dal Dialogo sociale e, quindi, dalle Parti sociali in modo congiunto, a livello europeo. Agli atti tipici del Dialogo europeo, secondo quanto disposto all'art. 139 del Trattato di Amsterdam¹, è stata prevista la possibilità di andare ad introdurre, nella forma specifica degli accordi, elementi di natura vincolante per le Parti sociali degli Stati membri, chiamate a farli propri attraverso procedure di recepimento. In tal senso, dall'entrata in vigore dell'art. 139 ad oggi, si sono registrati (oltre ai tre accordi-quadro in materia di contrattazione), tre specifici Accordi europei siglati dal tavolo del Dialogo sociale: nel 2002 (il 16 luglio) l'Accordo sul telelavoro²; nel 2004 (8 ottobre) l'Accordo sullo stress lavoro-correlato³, nel 2007 (26 aprile) l'Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro⁴.

Per quanto riguarda quest'ultimo, a firmare per la parte datoriale comunitaria, sono stati: la BUSINESS-EUROPE (Confederazione delle imprese europee - ex UNICE); l'UEAPME (Unione europea dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese); il CEEP (Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale); mentre, per la parte dei rappresentanti dei lavoratori, firmatario sempre a livello comunitario è stato: l'ETUC/CES (Confederazione europea dei sindacati).

La durata dei lavori è stata di circa nove mesi (come previsto espressamente dall'art. 138 del Trattato CE⁵), durante i quali le parti si sono avvalse del supporto di segreteria dell'EUROCADRES/CEC.

A livello italiano, invece, al tavolo di recepimento dell'Accordo, le Parti sociali affiliate, firmatarie dell'articolato, sono state: per parte datoriale Confindustria (che nel caso specifico aveva il mandato sia delle imprese artigiane che delle PMI); mentre, per la parte sindacale dei lavoratori: CGIL, CISL e UIL nazionali.

L'iter di recepimento, durato molti anni, si è concluso nello scorso mese di gennaio 2016 (il giorno 25), iniziando così il percorso di applicazione delle di-

sposizioni previste nell'articolato nelle diverse realtà aziendali legate alle parti sociali affiliate alle organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie dell'Accordo.

La tutela della persona nel nuovo Accordo europeo

In linea con la struttura degli accordi quadro, stipulati a livello europeo tra le parti sociali, anche nell'articolato di questo Accordo, si trova la definizione sia delle molestie che della violenza nei luoghi di lavoro.

Il concetto di molestie sul luogo di lavoro

Nella definizione di molestie, determinanti risultano due criteri: la ripetizione dell'atto e la volontà di chi lo mette in pratica. Tali criteri non si possono ritenere nuovi nel contesto dei rischi psicosociali, in particolare per quelli di natura dolosa, in quanto ne costituiscono una base di riferimento sostanzialmente consolidata.

Di indubbio rilievo, invece, e di grande innovazione sono da evidenziare, per quanto riguarda le molestie, le tipologie degli atti indicati.

Nell'ambito del contesto di lavoro, quale precisazione sempre fondamentale e indice di chiarezza del campo di applicazione, sono indicati come molestie: gli abusi, le minacce e le umiliazioni.

L'aver posto sullo stesso piano due tipologie diverse di atti, quali le minacce e le umiliazioni, insieme agli abusi, è un passaggio testuale di grande valore. Il non aver distinto nel caso delle molestie, le forme verbali (minacce e umiliazioni) dagli atti compiuti (gli abusi), è un elemento introdotto dall'Accordo a cui deve essere data ampia rilevanza e riconoscimento.

È difatti molto importante che nell'Accordo si sia giunti a tale precisazione (condivisa), tenuto conto che troppo spesso si sottovalutano i comportamenti che si manifestano con mere forme verbali, apparentemente di minor gravità, ma sempre più di frequente risultate poi anticipazioni di successivi atti di più rilevante peso e gravità, se non quando di situazioni dalle conseguenze drammatiche.

Analizzando poi la differenza tra minacce e umilia-





Violenza sul lavoro

zioni, è utile evidenziare che nei riguardi delle prime è fondamentale fin da subito non subirle passivamente sottovalutandole, ma reagire avviando le procedure previste, essendo espressamente considerate, dall'articolato dell'Accordo, già molestie; per le seconde, è interessante invece riscontrare che non è necessario provare che le umiliazioni siano finalizzate ad uno specifico obiettivo e all'interno di un preciso disegno persecutorio (come invece previsto in modo consolidato per i casi di mobbing), ma è sufficiente il loro verificarsi per poter agire a propria tutela.

In linea con la struttura degli accordi quadro stipulati a livello europeo tra le parti sociali, anche nell'articolato di questo Accordo si trova la definizione sia delle molestie che della violenza nei luoghi di lavoro

Inoltre, l'aver introdotto non solo lo «scopo», alla base degli atti commessi, ma anche il solo «effetto», ne è la prova evidente.

Difatti, il richiamo che nell'Accordo viene introdotto in merito allo «scopo o all'effetto», relativi agli atti di molestie e/o di violenza compiuti, non vengono indicati quale criteri dirimenti per poter considerare passibili di tutela e di avvio delle procedure di gestione, gli atti subiti dalla vittima, ma vengono introdotti quali eventi coerenti e consequenziali a quanto posto in essere.

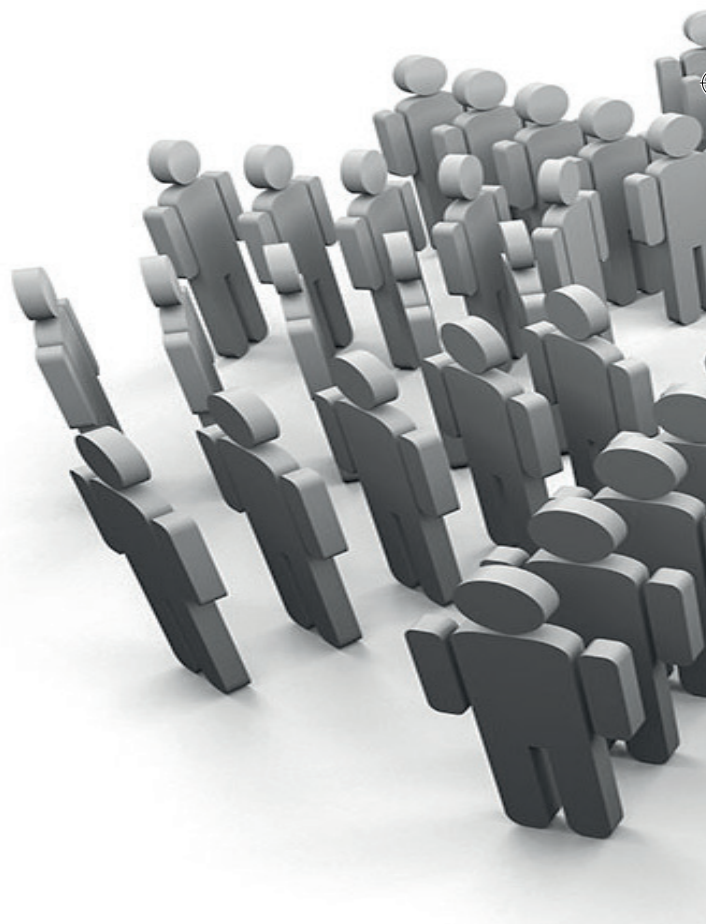
«Violare la dignità della persona, nuocere alla sua salute, creare un ambiente di lavoro ostile», divengono, così, come espressamente previsti dall'Accordo, scenari di riferimento importanti, ma non determinanti per poter adire alle procedure di tutela.

Le diversità rappresentate da ciascuno di tali scenari assumono, invece, un significato di grande utilità nel far comprendere come, confermando il concetto di atto inaccettabile già nella forma verbale, oggetto di tutela non sia solo il corpo della vittima, ma in primis, il suo essere persona.

Riferendosi alla «dignità della persona», alla tutela della salute e alla garanzia di un ambiente di lavoro che non divenga ostile, l'Accordo pone a chiara priorità di tutela dei soggetti che lavorano il perseguire una condizione non solo di adeguatezza (livello minimo previsto anche dalla normativa in materia della salute e sicurezza), ma di un più elevato standard di riferimento rappresentato dal benessere sul luogo di lavoro.

Il concetto di violenza sul luogo di lavoro

Per quanto concerne la violenza, l'Accordo è altrettanto molto chiaro e diretto, individuando, anche in questo caso, non già l'atto compiuto, ma l'aggressione, anticipando così ad una fase precedente all'atto, l'individuazione di una violenza posta in essere.





A partire dalla fase dell'aggressione, quindi, secondo l'Accordo, maturano i criteri per individuare un caso di violenza sul lavoro, sia che l'autore porti a compimento il suo gesto, sia che per motivi diversi la situazione non evolva dalla fase iniziale, all'aggressione della vittima.

La correlazione tra clima aziendale e competitività sul mercato

Degno di altrettanto significativo rilievo è quanto affermato nel primo capoverso dell'Accordo, esattamente nell'Introduzione.

Ponendo, difatti, ad assunto consolidato che la legislazione, sia di livello comunitario che nazionale, dispone l'obbligo in capo ai datori di lavoro di proteggere tutte le lavoratrici e i lavoratori dalle molestie e

dalla violenza nei luoghi di lavoro, è il considerare il «rispetto reciproco della dignità degli altri», uno dei fattori fondamentali del rendere le organizzazioni «di successo», a richiamare l'attenzione.

Collegando poi tale affermazione con l'ulteriore precisazione che la gestione condivisa, a livello aziendale, dei casi di molestie e violenza rappresenta un utile intervento per evitare conseguenze, non solo di carattere sociale, ma anche di carattere «economico», pone a chiara evidenza quanto tale Accordo sia destinato a produrre effetti di molto superiori alle sole, comunque importanti, disposizioni che introduce. Riconoscere, difatti, in modo congiunto (un passo epocale svolto dalle parti datoriali) che un clima aziendale inadeguato, determinato anche da vicende come le molestie e la violenza, incide innegabilmente con il rendere l'azienda meno competitiva sul mercato, è un traguardo a lungo perseguito.





Violenza sul lavoro

Il contesto ambientale, invece, nel quale è previsto debbano svolgersi le molestie e le violenze, al fine di rientrare nel campo di applicazione dell'Accordo, se è in modo esplicito il «contesto di lavoro» (escludendo così tutte le altre forme di molestie e violenza che, pur drammatiche e molto frequenti, non rientrano nella casistica a cui si rivolge l'Accordo), è importante delineare in modo preciso quali sono i confini, tenuto conto che non si può limitare tale ambito solo alla dimensione spaziale; che comunque deve essere intesa - in piena linea di coerenza con quanto stabilito anche dalla normativa vigente nel nostro Paese, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (attraverso i dettati del D.Lgs. 81/08 s.m.) - in tutti quei luoghi che sono ricompresi nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro del soggetto che viene a subire gli atti di

molestia e/o di violenza.

Un riferimento spaziale che comunque compare già, seppur con una terminologia diversa da quella utilizzata nell'articolato, indicato nel titolo dell'Accordo che circoscrive gli atti ai «luoghi di lavoro».

Per quanto concerne, invece, la dimensione temporale, è l'orario di lavoro a cui sembra richiamare l'Accordo, quale parametro per definire i confini entro i quali considerare gli atti subiti dalla vittima passibili, o meno, di quelle forme e procedure di tutele previste.

È dall'insieme, pertanto, dei due criteri, quello spaziale e quello temporale, che emerge con evidenza che l'ambito lavorativo non può essere considerato limitato ai confini dell'abituale postazione di lavoro, ma che deve essere inteso al ricomprendere tutte le «circostanze e/o le situazioni di lavoro».





Gli spunti innovativi

Oltre ad una chiara e puntuale definizione di molestia e di violenza nei luoghi di lavoro, l'Accordo esprime anche, in modo lineare ed esaustivo, le diverse forme che gli atti potrebbero assumere nel compiersi, andando così a fornire ulteriori ampie indicazioni per poter affrontare in modo adeguato tali azioni, o anche solo il loro potenziale verificarsi.

Suddivise le forme di molestia e di violenza secondo quattro aree di approfondimento, individuabili nella natura, nella frequenza, nelle tipologie di attori e nell'intensità, l'Accordo sinteticamente, ma in modo sufficiente e diretto, le elenca in modo da chiarire il campo di applicazione evidenziando, in particolare in questa sezione, un ampliamento di grande valore per quanto concerne i soggetti.

Analizzando e classificando, in primo luogo, le forme di molestia e violenza secondo la natura degli atti, vengono individuate tre tipologie diverse: quelle fisiche, quelle psicologiche e quelle sessuali.

Ma è nell'ambito dei soggetti coinvolti in casi di molestie e di violenza, non appartenenti giuridicamente al contesto lavorativo, che si riscontra una delle novità di interesse.

Condividendo la necessità di dover affrontare il problema, evidenziatosi con l'ampia casistica negli anni, le Parti sottoscrittrici dell'Accordo hanno ritenuto fosse quanto mai necessario dover allargare le fila dei potenziali autori di tali soprusi equiparandoli ai soggetti appartenenti, a qualsiasi livello e titolo, all'ambito lavorativo, non potendosi distinguere per tale ragione la gravità degli atti compiuti. Sulla base dell'esperienza e della frequenza degli eventi, in riferimento ad una casistica a livello europeo, sono stati equiparati a potenziali autori appartenenti al contesto lavorativo anche soggetti terzi, tra i quali a maggior frequenza: i clienti (comprendendo così tutte le professioni che si trovano a lavorare con il pubblico), i pazienti (comprendendo tutte le professioni di assistenza e cura, così come il sociale), gli studenti (comprendendo, non solo ogni contesto educativo, ma anche i rispettivi genitori e parenti).

Importante, ma di difficile applicazione è poi la pre-

visione, tra le tipologie di soprusi, ogni forma di «mancanza di rispetto» venga posta in essere.

Nell'Accordo gli estensori hanno ritenuto importante non solo indicare la rilevanza del dotarsi, in ogni contesto lavorativo, di una specifica procedura finalizzata al gestire i casi, una volta venuti in essere, ma anche il valore dell'adottare preventivamente una dichiarazione di contrarietà manifesta nei riguardi di qualsiasi atto di molestia o di violenza nei luoghi di lavoro

Sul punto, pur accogliendo positivamente tale ampio segnale di attenzione alla persona, nell'ambito del contesto lavorativo, considerando soprattutto il carattere di volontà condivisa dalle Parti sociali (avendola prevista e sottoscritta nell'Accordo), l'indeterminatezza contenuta nel concetto di «mancanza di rispetto» apre a qualche perplessità sulla certezza ed oggettiva identificazione dei relativi casi rientranti in tale ampia fattispecie.





AII.B

DICHIARAZIONE
“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”
del 26 aprile 2007

L’azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento 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, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

Schema 1

Dichiarazione ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

pienamente coerente con l’obiettivo principale perseguito dall’Accordo dell’agire, su fronti efficaci diversi, con lo scopo di «ridurre l’eventualità» del verificarsi dei casi e, al contempo, «aumentare la consapevolezza» dei danni che tali atti possono determinare.

Al fine di agevolare le realtà lavorative e, al contempo, garantire una unicità di strumenti di gestione delle situazioni, le parti sottoscrittrici del recepimento dell’Accordo hanno corredato il testo della traduzione con un atto nel quale hanno impegnato le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, ad incontrarsi per individuare le strutture più

Agendo su due fronti concreti diversi, nell’Accordo gli estensori hanno ritenuto importante non solo indicare la rilevanza del dotarsi, in ogni contesto lavorativo, di una specifica procedura finalizzata al gestire i casi, una volta venuti in essere, ma anche il valore dell’adottare preventivamente una dichiarazione di contrarietà manifesta nei riguardi di qualsiasi atto di molestia o di violenza nei luoghi di lavoro.

L’indicazione della dichiarazione, quale strumento di intervento di natura preventiva, si allinea in modo

adeguato, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del punto 4 dell’Accordo, al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, le parti, interpretando concretamente quanto disposto, hanno ritenuto utile allegato un modello di dichiarazione (vedi lo Schema alla pagina precedente) riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere





direttamente adottato in azienda, restando salva, in ogni caso, la facoltà per ciascuna singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Un'intesa dinamica e concreta

Nel complesso, quindi, il carattere dell'articolato che emerge è quello di un'estrema dinamicità, non solo nel gestire i casi avvalendosi di procedure precostituite, ma nel delineare un insieme di interventi concreti e fattibili, declinando le azioni in base al contesto, guar-

dando agli atti riprovevoli, oltre al governo delle conseguenze, promuovendo la prevenzione in tutte le sue diverse forme.

Un pregio, però, sul piano culturale, attribuibile alla natura comunitaria dell'atto, lo si deve all'attenzione riservata alle tutele di genere che, anche in un campo come quello delle molestie e violenza nei luoghi di lavoro, gli estensori congiuntamente hanno ritenuto di evidenziare, non trascurando il duplice costante riferimento in tutto l'articolato alle «lavoratrici e lavoratori».

Pur potendo, difatti, a pieno titolo rivendicare, da parte del nostro paese, la paternità dell'aver introdotto, ormai da oltre settant'anni, il principio della tutela della «personalità morale», oltre a quello più proprio dell'«integrità fisica»⁶, il ritardo culturale nel superamento dell'attribuire certi temi, come le molestie e la violenza, al solo mondo del femminile, ad oggi è ancora evidente; per questo il contributo che giunge dal livello europeo, su questo piano, assume un ruolo determinante nel favorire quel progresso culturale da noi lento a svilupparsi e ad affermarsi.



NOTE

- ¹ L'art. 139, commi 1 e 2, del Trattato di Amsterdam recita: «1. Il dialogo fra le parti sociali a livello comunitario può condurre, se queste lo desiderano, a relazioni contrattuali, ivi compresi accordi. 2. Gli accordi conclusi a livello comunitario sono attuati secondo le procedure e le prassi proprie delle parti sociali e degli Stati membri o, nell'ambito dei settori contemplati dall'articolo 137, e a richiesta congiunta delle parti firmatarie, in base ad una decisione del Consiglio su proposta della Commissione».
- ² Cfr. versione inglese originale dell'Accordo, dal titolo: «Framework agreement on telework».
- ³ Cfr. versione inglese originale dell'Accordo, dal titolo: «Draft framework agreement on work-related stress».
- ⁴ Cfr. versione inglese originale dell'Accordo, dal titolo: «Framework agreement on harassment and violence at work».
- ⁵ L'art. 138, comma 4, del Trattato di Amsterdam recita: «4. In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di avviare il processo previsto dall'articolo 139. La durata della procedura non supera nove mesi, salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione».
- ⁶ Cfr. art. 2087 del codice civile, datato 1942.

