Ministero del Lavoro
E delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Regione Campania

Breve Guida

Discriminazioni di genere , molestie e molestie sessuali. Come riconoscerle e come difendersi.

Elaborazione a cura della dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo-Consigliera di Parità della Regione Campania

Napoli- Agosto 2018

Premessa

L'uguaglianza senza discriminazione di sesso è un principio che ,anche se lentamente, sta divenendo patrimonio culturale della nostra società. Inoltre, l'attuale sistema normativo di tutela dei principi costituzionali di non discriminazioni e di parità delle opportunità e di trattamento tra uomini e donne testimonia, con sempre maggiore evidenza, un fondamentale mutamento di prospettiva nella considerazione delle problematiche femminili e delle diversità in genere. Nonostante ciò, le donne continuano a rappresentare, in larga misura, la parte della nostra collettività che continua a subire i danni ed i disagi derivanti dal precariato, dalla disoccupazione, dalle disparità di carriera e di retribuzione(anche a fronte di uguale lavoro), dalla mancanza dei servizi assistenziali, dalla carenza di strutture a supporto della famiglia e dei bambini. Persiste, inoltre, il dato della loro ancora esigua presenza nelle Istituzioni e nei luoghi decisionali. Una triste realtà,quindi, che registra la precaria esigibilità dei diritti conquistati dalle donne e che richiede che le politiche di genere debbano essere affrontate con la dovuta maggiore incisività dagli attori deputati a realizzare una sostanziale parità di opportunità tra tutti i cittadini in tutti gli ambiti della nostra società e, soprattutto nel mondo del lavoro. Adottare tutte le misure necessarie ,volte ad eliminare ogni forma di discriminazione , equivale a contribuire a costruire una società più giusta, una società concretamente democratica , una società dove vengano garantiti pari diritti di cittadinanza, pari opportunità, eguaglianza nei diritti , armoniosa collaborazione e solidarietà tra i sessi. La rimozione, sancita giuridicamente, dei persistenti ostacoli culturali e un nuovo e necessario modello di organizzazione sociale in grado di promuovere e valorizzare i saperi, le intelligenze, le competenze e le passioni delle donne e, quindi, la concretizzazione del principio costituzionale dell'uguaglianza formale tra i sessi si devono necessariamente tradurre sia nell'utilizzo di ulteriori azioni positive finalizzate all'inserimento delle donne nei settori dove debole è la loro presenza e difficile il loro inserimento sia in azioni e strumenti volti a tutelare la loro dignità e l'inviolabilità della loro soggettività. Abbiamo, quindi, bisogno di una nuova e diversa organizzazione sociale che sia in grado di offrire concretamente a uomini e donne le stesse opportunità e dove il carico familiare sia condiviso da donne, uomini e società. Quindi , più strutture a supporto della famiglia, maggiori finanziamenti per le politiche family friendly ed un welfare state inclusivo di tutte le diversità . Abbiamo bisogno di una più incisiva rivoluzione culturale, di un abbattimento delle barriere, dei pregiudizi e delle ironie che ancora permangono in troppi ambienti ed in larghissimi strati della nostra società attorno alle tematiche delle pari opportunità . Per realizzare ciò ,è necessario combinare tutti gli strumenti disponibili (compresa un'efficace attuazione della legislazione vigente in materia) prevedendo l'attiva partecipazione delle parti sociali e delle istituzioni nello studio e nella realizzazione di precisi interventi che, da un lato, favoriscano l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro e, dall'altro, siano in grado di arginare ogni forma di discriminazione. Un' ampia ed articolata programmazione integrata,dunque, che contempli la formazione, il lavoro, le politiche sociali, l' educazione civica al rispetto delle differenze , la loro promozione come arricchimento sociale e la "messa in rete"degli interventi pubblici su tutti gli aspetti menzionati. Gli strumenti giuridici, oggi a disposizione, sicuramente, sono più incisivi, ma risulta essere ancora lungo il percorso sul piano culturale e politico per assicurare pari opportunità tra uomini e donne e, soprattutto, la consapevolezza che l'integrità psicofisica, il rispetto della dignità e dell'autodeterminazione delle donne sono valori inviolabili, diritti fondamentali universali . Appare evidente che il discorso è ancora culturale:è, infatti, necessario insegnare già dai banchi di scuola che la pluralità è la "legge della Terra" e che le donne sono portatrici di pari diritti inviolabili di autonomia, libertà, autodeterminazione e di preziose differenze. In questa brevissima guida, in quanto Consigliera di Parità che, quotidianamente, registra il gender gap in tutti gli ambiti della società e, soprattutto, nel mondo del lavoro, e quale authority a presidio, per conto delle Stato, del principio costituzionale antidiscriminatorio, ho cercato di sistematizzare , semplificare e rendere accessibili a chiunque i provvedimenti normativi in materia di tutela contro le discriminazioni nelle loro molteplici declinazioni (molestie, molestie sessuali, mobbing),con lo scopo di rispondere anzitutto alle esigenze di informazione delle donne e degli uomini che hanno bisogno di aiuto, perché vittime di discriminazioni ma,anche,per informare, qualora ve ne fosse bisogno, chiunque operi in ambiti interessati alla lotta contro le discriminazioni, sulle tutele giuridiche previste nel nostro ordinamento e sugli strumenti utilizzabili per contrastare i fenomeni discriminatori.

Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo

Qual è la normativa che regola le discriminazioni di genere?

La normativa, che regola nel nostro ordinamento le discriminazioni di genere, è contenuta nel d.lgs.198/06 (art. 25 e succ.) "Codice delle pari opportunità" come modificato ed integrato dal d.lgs 25 gennaio 2010, n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE.

Cosa significa discriminazione di genere sui luoghi di lavoro?

La discriminazione di genere vuol dire differenza di trattamento tra uomini e donne sui luoghi di lavoro nei settori pubblici o privati per quanto concerne:

- l'accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo di attività ed a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché nella promozione, nell'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione nella carriera;
- l'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale,di perfezionamento e di riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali e di orientamento per quanto concerne sia l'accesso, sia i contenuti;
- il licenziamento;
- la retribuzione;
- l'affiliazione e nell'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro o in qualunque organizzazione, i cui membri esercitino una particolare professione, nonché nelle prestazioni erogate da tali organizzazioni;
- l'accesso alle prestazioni previdenziali e alle forme pensionistiche;
- ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne."Vittimizzazione".

Sono discriminatori:

- i test di gravidanza al momento dell'assunzione;
- i colloqui, in sede di assunzione, in cui venga chiesto se la candidata sia sposata o se abbia figli o se abbia intenzione di averne;
- il rifiuto di assunzione perché la candidata è una donna;
- il licenziamento a causa di matrimonio;
- il rifiuto di assunzione perché il lavoro prevede orari notturni o particolari tipologie contrattuali di lavoro;
- il rifiuto di assunzione se la candidata è incinta ;
- il rifiuto di assunzione perché il lavoro è pesante (se non è previsto dal contratto collettivo);
- provvedimenti datoriali che escludono i periodi di maternità dalla base di calcolo per la corresponsione di benefici economici ai dipendenti ;
- Molestie e molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Quanti tipi di discriminazioni esistono?

Le discriminazioni si distinguono in:

Discriminazioni dirette

"*Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento (o l'ordine di porre in essere) che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga*."

Ipotesi tipica di discriminazione diretta :

- *-Il rifiuto del datore di lavoro di assumere una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza;*
- *-non prorogare il rapporto di lavoro ad una lavoratrice con contratto a t. d. nel periodo di maternità laddove ad altri soggetti nelle medesime condizioni contrattuali viene fatto***.**

N.B. -Il D. Lgs 198/06 (codice per le Pari Opportunità) all'art. 25 comma 2bis recita (come aggiornato dal d.lgs 5/10) :

- ✓ *2-bis)-" Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi dirit**ti.***"**

Discriminazioni indirette

"*Costituisce discriminazione indiretta, una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, apparentemente neutri,che mettono o possono mettere i lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle lavoratrici e viceversa, salvo che si tratti di requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*".

Ipotesi tipiche

- *-Avviso pubblico con la richiesta del possesso di requisiti non pertinenti e non necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa .(es."* Richiesta possesso Pat. B per lo svolgimento del lavoro di Assistente Sociale").
- *-Avviso per l' attribuzione della progressione economica orizzontale (PEO), che non tiene conto delle assenze legate alla maternità o alla paternità (Nel periodo di protezione previsto dalla normativa vigente in materia).*
- *-Avvisi pubblici che richiedono il possesso di determinati requisiti (fisici, professionali , l'esclusione di tipologie contrattuali, es : part-time, ecc.) non pertinenti alle mansioni da svolgere e /o che avvantaggino un lavoratore rispetto ad una lavoratrice o viceversa, oppure un gruppo di lavoratori/ici rispetto ad un altro in posizione analoga.*

Distinzione tra discriminazioni individuali e collettive

Le discriminazioni, dovute al sesso, si dicono individuali quando colpiscono una singola lavoratrice/un singolo lavoratore, e sono disciplinate dall'art. 38 del d.lgs. 198/2006 Codice Pari Opportunità.

Le discriminazioni si dicono collettive quando colpiscono una pluralità di lavoratori/ici.

Discriminazioni collettive

"*La discriminazione collettiva è un'assunzione di atti, contratti, comportamenti che, discriminando i lavoratori in base al sesso, producono un danno o comunque un trattamento meno favorevole - rispetto a quello di lavoratori di sesso diverso, in condizioni analoghe - ad una pluralità di lavoratori/ici*. "

Ipotesi tipiche

- *- il datore di lavoro rimborsa ai soli lavoratori le spese della scuola per i figli, escludendo le lavoratrici;.*
- *-avvisi pubblici che contemplano il possesso di determinati requisiti (altezza, professionali, l'esclusione di tipologie contrattuali es. part-time, ecc.) non pertinenti alle mansioni da svolgere e /o che avvantaggino un gruppo di lavoratori/ici rispetto ad un altro;*
- *nella ristrutturazione e riorganizzazione aziendale si procede alla esternalizzazione di servizi svolti prevalentemente da un genere (es: un grande centro commerciale che procede all'esterna- lizzazione di mansioni svolte prevalentemente dalle donne: il lavoro delle addette alla cassa)*

Chi sono i soggetti a cui chiedere tutela?

I soggetti deputati ai quali è possibile rivolgersi in caso di discriminazione sono:

- **La Consigliera di Parità,** quale authority a tutela del principio costituzionale antidiscriminatorio, che, a norma degli artt. 36 ss. del D. Lgs. 198/2006, può assistere o agire in giudizio per conto del/la lavoratore/ce discriminato/a o con atto autonomo ad adiuvandum, ai sensi dell' art. 105 c.p.c. secondo le modalità previste dall'art. 419 c.p.c.;
- **Le Organizzazioni sindacali** investite su riscorso del/la lavoratore/ce o, per sua delega**;**
- Nelle PP. AA.,laddove siano costituiti**,** ai **CUG** (*"Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".* In prima istanza);

Come interviene la Consigliera di Parità?

- ✓ **Conciliazione – Azione informale**

- La Consigliera di Parità, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione. Può convocare il datore di lavoro al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo. **(***Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti del/la lavoratore/ce e migliori il clima aziendale. Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalle Consigliere ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti***).**
- La conciliazione per essere immediatamente esecutiva, può essere depositata all' Ispettorato territoriale del lavoro.

- ✓ **Conciliazione formale -Azioni in giudizio**

- Nel caso di discriminazione individuale (diretta o indiretta), il/la lavoratore/ce può delegare la Consigliera di Parità provinciale territorialmente competente:
  - **in sede conciliativa** (ex art. 410 c.c. e art. 66 d.lgs 2001 n.165 presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro); Conciliazione – ex art. 410 c.c. art. 66 d.lgs 2001/ 165 (*Strumento che, finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti del lavoro presso l' Ispettorato territoriale del lavoro davanti ad una Commissione di conciliazione, può* ***essere promosso*** *sia dal singolo che dalla Consigliera di Parità provinciale o regionale su delega della lavoratrice o del lavoratore interessati, in caso di denuncia di una discriminazione di genere*).

- **in sede giudiziaria** (saltando il tentativo di conciliazione –Procedimento d'urgenza o per fallimento del tentativo di conciliazione), vale a dire davanti al Tribunale Civile del lavoro oppure davanti al TAR (*dipendenti c/o P.A. con rapporto di lavoro non contrattualizzato*).

In caso di discriminazione collettiva come può intervenire la Consigliera di Parità?

- Nel caso di discriminazione collettiva, i/le lavoratori/trici possono chiedere alla Consigliera regionale di Parità di farsi rappresentare (*Questa azione, disciplinata dal'art. 37 d.Lgs.198/06, è anche l'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente quale soggetto individuato dalla legge rappresentativo dell'interesse generale alla parità)*:

- **in sede conciliativa**, nel qual caso, entro 120 giorni, la Consigliera di parità chiede al datore di lavoro di disporre un *Piano di rimozione delle discriminazioni* accertate, sentite le RSA/RSU o, in mancanza, le associazioni locali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative. Se il Piano è valutato positivamente si procede alla conciliazione ed il relativo verbale diviene esecutivo con decreto del Tribunale in funzione del Giudice del Lavoro**.**

- In caso di inidoneità del Piano la Consigliera può proporre **ricorso sia davanti al Tribunale del Lavoro, sia davanti al TAR** (lavoratori/ci PP.AA. non contrattualizzati**).**

- **Il Giudice,** accertata la discriminazione, può provvedere, oltre al risarcimento del danno anche non patrimoniale, alla definizione di un Piano per la rimozione delle discriminazione, che ha valore anche di azione positiva. (*prevenire e riequilibrare azioni*)

In sede giudiziaria, la vittima della discriminazione può chiedere il risarcimento del danno?

E' possibile chiedere al Giudice il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali, ai sensi degli artt. 37 e 38 del D. Lgs 198/2006.

MOLESTIA e MOLESTIA SESSUALE SUI LUOGHI DI LAVORO

Cosa è la Molestia ?

l'art 26 del D.Lgs 198/2006 considera *"molestie"* tutti "*quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*" (art. 26, comma 1). Tali atti assumono particolare rilevanza quando vengono effettuati nell'ambito del luogo di lavoro, in particolare quando sono accompagnati da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o del superiore gerarchico, relativamente alla costituzione, allo svolgimento ed all'estinzione del rapporto di lavoro.

E la molestia sessuale?

Sempre l'art 26 del Dlgs 198/2006 considera assimilate alle discriminazioni le "*molestie sessuali*": si tratta di "*quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Sono considerate discriminazione anche quei trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti offensivi descritti o di esservisi sottomesso* " (art. 26, comma 1,comma 2bis).

Quali sono le tutele per i soggetti che denunciano molestie sessuali sul luogo di lavoro ?

- L'art.1, comma 218, della Legge di bilancio 2018 (legge 205/17) inserisce nel D.Lgs.198/06 disposizioni a garanzia dei soggetti che denunciano molestie sessuali sul luogo di lavoro:

a)-"La lavoratrice o il lavoratore *che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia*."

b)-" **I datori di lavoro** *sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, 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*".

c)-"Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici *si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignita' di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza* **".**

Quali sono i comportamenti che possono considerarsi molestie/molestie sessuali sui luoghi di lavoro?

- I comportamenti molesti possono essere molto vari e diversificati, quali:

- battute e/o gesti volgari;
- apprezzamenti offensivi;
- attenzioni o proposte insistenti ed indesiderate;
- ricatto sessuale, ovvero esplicite richieste di prestazioni sessuali, anche accompagnate da minacce, dalla cui accettazione o non accettazione dipenda una decisione riguardante il lavoro;
- molestie ambientali, capaci di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, umiliante e ostile, anche in assenza di espliciti ricatti o richieste;
- atti di libidine e violenza sessuale;
- in ambienti tradizionalmente maschili e maschilisti sono molto frequenti, quasi usuali, le molestie di genere, quelle, cioè, che, se pur con basso profilo socio-culturale, sottolineano le differenze tra maschio e femmina come, ad esempio, il fraseggio volgare, la frase o il discorso ambiguo.

Quali sono le persone più esposte?

- **Le persone esposte alla molestia possono essere:**

- le più giovani;
- le nuove assunte;
- le single, nubili, separate e/o divorziate;
- le lavoratrici a tempo determinato o, comunque, coloro che lavorano con contratti flessibili;
- le appartenenti a razze differenti **;**

- le lavoratrici portatrici di handicap;
- gli uomini (meno frequentemente).

Quali sono gli effetti sulle vittime delle molestie?

- **Gli effetti sul piano personale**

La persona molestata perde la tranquillità e vive le sue ore di lavoro in permanente stato di ansietà e di insicurezza. Quasi sempre non sa con chi confidarsi. Di conseguenza, a lungo andare, insorgono forme di disagio psicologico, fino alla presenza dei sintomi propri delle patologie ansiogene, quali: insonnia, nervosismo, inappetenza, svogliatezza, disattenzione e inconcludenza sul lavoro. Nei casi più gravi, si verificano rifiuto del lavoro e depressione, con il risultato di rifugiarsi in assenze continuative per malattia e perfino di ricorrere alle dimissioni volontarie .

- **Effetti sul piano aziendale**

Gli effetti negativi sulla produttività aziendale sono facilmente immaginabili e sono diretta conseguenza degli effetti sul piano personale. Ecco perché il datore di lavoro, che è tenuto per legge a garantire il benessere dei suoi dipendenti, deve fare molta attenzione a che non si verifichino casi di molestia sessuale. Ha tutto l'interesse a mantenere "bonificato" il suo ambiente.

Quali comportamenti adottare se si è vittima di molestia sui luoghi di lavoro?

- **Il datore di lavoro** è obbligato a garantire che l'ambiente di lavoro sia tale da salvaguardare non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori. Quindi, gli potrà essere richiesto di adottare il provvedimento più adatto per risolvere la umiliante situazione, anche mediante il trasferimento di colui che manifesta comportamenti molesti e, quindi, non solo mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari;
- se la situazione è determinata da un superiore o dal datore di lavoro e ha carattere ricattatorio in vista di assunzioni oppure di promozioni o di altri vantaggi, si è di fronte ad una vera e propria discriminazione, e si può ricorrere alla tutela anche davanti al giudice, rivolgendosi alla **Consigliera di Parità** o ad un legale.

A chi si può rivolgere la vittima di molestia subìta sul luogo di lavoro?

- Se la situazione è determinata dal comportamento, che persiste nel tempo, oppure è particolarmente grave, da parte di un collega e/o di un superiore oppure se viene a crearsi un'atmosfera intimidatoria (e non semplicemente scherzosa, pur senza che si arrivi alle ingiurie o alla violenza**)*, si può segnalare il fatto e/o il comportamento alla Consigliera di Parità, che interviene gratuitamente su incarico del Ministero del Lavoro, e nelle PP.AA. ai CUG.***
- La vittima può, comunque, rivolgersi ad un *rappresentante sindacale* oppure ad un *legale di fiducia*.
- In alcuni settori, i contratti collettivi prevedono anche l'istituzione della figura di Consigliere di fiducia, che dovrebbe trattare la questione in via informale. Trattandosi di questioni delicate, occorre richiedere il rispetto della riservatezza. ***Una delle difficoltà, in questa situazione, riguarda l'accertamento dei fatti. Conviene, quindi, avere prove il più possibilmente certe.***

N.B. Durante il procedimento, che accerta i fatti, sussiste, comunque, il diritto ad essere assistiti da una persona di fiducia nominata personalmente.

Qual è la tutela giuridica offerta attualmente dal nostro ordinamento?

Le molestie sui luoghi di lavoro possono essere sanzionate in via alternativa oppure congiunta, sia in sede penale come reati, che in sede civile con la possibilità di risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale.

Alcuni consigli utili antimolestie.

- reagire tempestivamente al primo segno di invasione della *privacy* per evitare che la non reazione venga colta come un segno di debolezza, tale da indurre il molestatore a continuare la sua opera più pesantemente;;
- a richieste moleste specifiche evitare di rispondere in modo troppo generico per non offrire al molestatore una, seppur vaga, speranza di raggiungere il suo laido scopo
- ogni qual volta che non si è d'accordo con le proposte del molestatore, dire apertamente e decisamente di no, senza alternative.

La vittima di molestia sessuale ha diritto a risarcimenti?

Alla vittima l'attuale giurisprudenza riconosce, oltre al risarcimento del danno patrimoniale, anche il risarcimento del danno morale.

MOBBING/STRAINING

COS' È IL MOBBING?

Il **mobbing** consiste in una serie di comportamenti aggressivi e vessatori, che si protraggono nel tempo, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori (il fenomeno è assolutamente trasversale), posti in essere dal datore di lavoro, nonché da colleghi o superiori, e tali da caratterizzarsi come una forma di terrore psicologico sul posto di lavoro. In conseguenza di questi attacchi e/o persecuzioni, la vittima precipita in una condizione di profondo disagio emotivo che si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

QUANTI SONO I TIPI DI MOBBING?

- Esistono diverse tipologie di mobbing:

- **- *verticale*:** nel caso in cui i comportamenti aggressivi e discriminatori vengano messi in campo da parte di un superiore nei confronti di un subordinato o, nel caso inverso, da parte di un gruppo di dipendenti nei riguardi di un superiore;

- - ***orizzontale*:** qualora detti comportamenti si verifichino tra soggetti di pari grado;

- - ***collettivo*:** quando viene attuato come una vera e propria strategia aziendale, diretta alla riduzione e alla razionalizzazione dell'organico, con particolare riguardo a determinati gruppi di persone;

- - ***doppio mobbing***: si verifica quando il mobbizzato riversa tutte le sue problematiche in famiglia. Generalmente, ad una prima fase di comprensione da parte dei familiari, segue una

condizione di distacco che porta ad un ulteriore isolamento della persona anche dal suo nucleo familiare;

- ***- esterno***: quando la vittima è il datore di lavoro che subisce pressioni perpetrate sotto forma di minacce di denuncia per comportamenti mobbizzanti, sia da parte di organizzazioni sindacali che da dipendenti con intenti di crescita di carriera.

QUALI SONO I POSSIBILI COMPORTAMENTI CONSIDERABILI MOBBIZZANTI?

- Il **mobbing** si caratterizza attraverso **vari comportamenti** che sono:

- -sottrarre ingiustificatamente incarichi ad un\una lavoratore\trice o, addirittura, la postazione fisica di lavoro (scrivania, *computer*, etc.);

- -dequalificare professionalmente un\una lavoratore\trice, affidando compiti di scarso contenuto (o addirittura privi di contenuto) professionale e tali da rendere umiliante il prosieguo del lavoro (ricevere telefonate, fare fotocopie, assolvere a compiti insignificanti, dequalificanti o con scarsissima autonomia decisionale);

- -ricorrere con continuità, nei confronti del\della lavoratore\trice a rimproveri e richiami sia in privato, sia in pubblico, anche per motivi futili e con l' utilizzo di parole offensive;

- -dotare il\la lavoratore\trice di attrezzature di lavoro di scarsa qualità o obsolete, scomode, inadeguate;

- -interrompere il flusso di informazioni necessario per l'attività lavorativa *(ad esempio, restrizioni sull'accesso ad internet, ecc…).*

ESISTE UNA LEGGE IN ITALIA SUL MOBBING?

In Italia, a differenza della Francia e della Svezia, **non è stata ancora approvata una legge specifica** che possa dettare regole precise e prevedere una tutela appropriata per tutti quegli atti e/o comportamenti e/o azioni persecutori. Pertanto, non esiste nel nostro ordinamento, una disciplina di legge specifica per il fenomeno: *la regolazione di esso è, pertanto, affidata all'attività interpretativa dei Giudici che, di volta in volta, sono chiamati a risolvere i casi facendo ricorso o alle norme del codice civile (art. 2043 c.c, art. 2087 c.c, ecc….) o a quelle del codice penale.*

DA UN PUNTO DI VISTA GIURIDICO, COME CI SI PUÒ DIFENDERE DAL MOBBING?

- Le vittime di mobbing possono chiedere al Giudice il risarcimento dei danni subìti, che possono assumere la forma del danno *biologico, esistenziale e morale*, affidandosi al prudente apprezzamento del Giudice in via equitativa. (*Questa tutela giudiziaria può essere attivata - attraverso un processo innanzi al Giudice del lavoro, se il fenomeno è collegato al rapporto di lavoro - in tutti i casi in cui sussistano (e vengano provate) condotte del datore di lavoro che colpiscano l'incolumità fisica nonché la personalità morale del\della lavoratore\trice.)*

QUANDO CI SI PUÒ RIVOLGERE ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ?

- Nelle ipotesi in cui il mobbing nasca da una *discriminazione di genere*, la vittima può rivolgersi alla ***Consigliera di Parità.***

- Negli altri casi, oltre ai legali, ci si può rivolgere agli sportelli mobbing delle Organizzazioni sindacali.

QUALI POSSONO ESSERE GLI ACCORGIMENTI PRATICI PER DIFENDERSI DAL MOBBING?

- Oltre alle tutele giudiziarie è sempre bene ricorrere comunque ad accorgimenti pratici per attutire gli effetti negativi delle pratiche di mobbing. Di seguito sono elencati alcuni consigli per aiutare chi subisce vessazioni nei luoghi di lavoro e per reagire e lottare contro i *mobbers:*

✓ non pensare di essere gli unici, in quanto in Italia si è solo uno dei tanti;

✓ non cedere alla depressione;

✓ raccogliere la documentazione delle vessazioni subìte, ad esempio: trovare colleghi disposti a testimoniare, tenere un diario di ogni azione mobbizzante, mettere in forma scritta e far protocollare o spedire per posta A.R. ogni richiesta;

✓ denunciare il mobbing, ricorrendo alle vie legali.

(In quest'ultimo caso è necessario avere le idee chiare e tener presente che è migliore la strada del procedimento civile, vale a dire rivolgersi al Giudice del lavoro e riflettere su cosa si vuol ottenere, ad esempio: la mansione a cui si ha diritto, la reintegra nel posto di lavoro, il risarcimento del danno, ecc…)

QUANTO COSTA IL MOBBING ALL'AZIENDA?

- La **messa in atto** di azioni mobbizzanti nei confronti del lavoratore costa:

il tempo impiegato dal mobber per "studiare" nuove forme di vessazione nei confronti del/la mobbizzato/a, le giornate lavorative perse per malattia a causa del mobbing, le prestazioni a carico del Servizio Sanitario Nazionale per la cura dei/le lavoratori/ici ammalati/e, i costi di liquidazione in caso di dimissioni del/la lavoratore/ce, i risarcimenti dei danni per cause civili da mobbing.

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI MOBBING ALL'INTERNO DELLA LEGGE 191/2009- FINANZIARIA 2010.

Il c.d. Collegato Lavoro alla manovra finanziaria 2010, all'art. 21 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni"), modifica il Testo unico sul pubblico impiego (artt. 1, 7, 57, d.lgs. n. 165/2001), introducendo norme sulle pari opportunità di genere e divieti di discriminazione anche nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Questa normativa istituisce altresì un ***"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".***

COS'È LO STRAINING?

Nelle tutele previste contro il *mobbing*, possono rientrare anche casi di *straining.* Il termine, deriva dall'inglese e significa "***mettere sotto pressione".*** Pur essendo simile al mobbing, esso se ne distingue per alcune peculiarità.

- In primo luogo, gli aggressori "*strainers"* possono essere esclusivamente il datore di lavoro e i superiori gerarchici.
- Le azioni tipiche dello *straining* sono spesso le stesse del mobbing, di regola non ad alto contenuto vessatorio o persecutorio, ma piuttosto orientate a determinare discriminazione creando situazioni di stress forzato nel posto di lavoro. Si tratta soprattutto di isolamento sistematico e di cambiamento di mansioni, con il ricorso, in particolare, all'assegnazione di mansioni "prive di contenuto" o "irrilevanti" o, ancora, nel confinamento in postazioni lavorative isolate e/o nella sottrazione degli strumenti di lavoro.
- Lo *straining* si estrinseca sempre in una sola azione, ma con efficacia ed effetti perduranti.

IPOTESI TIPICA

- Lo *straining* può essere una irragionevole dequalificazione professionale,(*dal momento che è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo).*

Elaborazione a cura della dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo. Napoli - Agosto 2018