

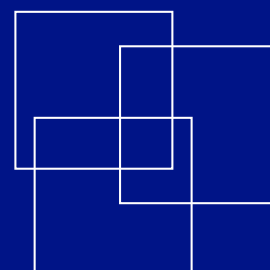


International  
Labour  
Organization

# **ANALISI PRELIMINARE SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA**

Carla Pagano e Fiorenza Deriu

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino  
Aprile 2018





Analisi preliminare  
sulle molestie e la violenza di genere  
nel mondo del lavoro in Italia

Carla Pagano e Fiorenza Deriu

Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

Aprile 2018



# Indice

Introduzione.....	5
Le molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro	5
Scopo e metodologia della ricerca	7
1. Definizione di molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro.....	9
1.1. I concetti e la terminologia in uso	9
1.2. Le definizioni in ambito europeo e internazionale	11
1.3. Le definizioni e le definizioni giuridiche nel quadro normativo italiano	14
1.4. Gli ambiti e gli effetti della violenza nel mondo del lavoro	16
La violenza domestica e i suoi effetti sul lavoro	17
2. Analisi statistica della dimensione del fenomeno .....	20
2.1. Fonti disponibili e principali strumenti di rilevazione	20
2.2. Violenza di genere, molestie e ricatti sessuali nei luoghi di lavoro in Italia	20
2.2.1. Le molestie sessuali	21
2.2.2. Molestie fisiche sessuali sul lavoro	26
2.2.3. I ricatti sessuali sul lavoro	30
2.2.4. L'indagine INAPP	37
2.3. Uno sguardo sul fenomeno in termini comparativi con altri Paesi europei	38
3. Il quadro normativo su molestie e violenza nel mondo del lavoro.....	49
3.1. Il quadro normativo internazionale di riferimento	49
3.2. La normativa europea anti-discriminazione e per la sicurezza sul lavoro	50
3.3. Il quadro normativo italiano	51
4. Iniziative per la prevenzione e contrasto in Italia.....	55
4.1. Le iniziative e le istituzioni per la prevenzione e il contrasto	55
4.1.1. Il Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne	55
4.1.2. Le Consigliere di Parità	56
4.1.3. Il Comitato Unico di Garanzia	57
4.1.4. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro	58
4.1.5. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	58
4.2. Le parti sociali e l'Accordo quadro europeo sulle molestie	59
4.3. Politiche positive e buone pratiche promosse dalle organizzazioni imprenditoriali	61
5. Bibliografia.....	63



# Introduzione

## Le molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro

Le molestie e la violenza di genere sono un fenomeno sistemico che si manifesta in forme differenti a seconda delle circostanze socio-culturali del contesto nel quale si verificano. Esse sono causate da asimmetrie nei rapporti di potere e sono alimentate da stereotipi di genere e da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione e di affermazione di supremazia, e in discriminazioni nei ruoli, nella responsabilità e nella sfera del potere negoziale degli individui in ogni ambito della vita pubblica e privata.

La violenza maschile sulle donne e la violenza di genere in ambito domestico sono state progressivamente definite e regolate a livello internazionale, attraverso un *corpus* di convenzioni, dichiarazioni e risoluzioni delle Nazioni Unite<sup>1</sup> e dell'Unione Europea<sup>2</sup>. A livello nazionale, queste forme di violenza sono disciplinate da leggi specifiche in 127 paesi nel mondo<sup>3</sup>.

L'adozione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile da parte dei 193 Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, è una conferma dell'attenzione e dell'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<sup>4</sup>.

Molto più frammentato sia a livello concettuale che legale è invece il fenomeno della violenza di genere nel mondo del lavoro. Una prima difficoltà è data dall'assenza di una definizione universale che ne contempli i diversi aspetti e declinazioni. Sebbene la normativa internazionale stabilisca delle forme di protezione rispetto ad alcune tipologie di molestie e di violenze sul lavoro che sono spesso emanazione di normative anti-discriminatorie, la mancanza di una definizione comune risulta in una mancata chiarezza delle stesse normative rispetto all'identificazione delle molteplici manifestazioni del fenomeno e alla predisposizione di misure adeguate di prevenzione e di contrasto. Restano poco studiati e ancor meno normati comportamenti violenti nel mondo del lavoro come il *bossing*, il *bullismo* e il *mobbing*. La normativa internazionale esistente copre solo alcune tipologie di lavoratori e lavoratrici, come ad esempio i/le migranti o i lavoratori e le lavoratrici domestiche o stagionali, non tenendo conto del fatto che, con l'avvento della *gig economy*, stanno emergendo nuove forme di occupazione *on demand*, caratterizzate da lavoro assunto attraverso piattaforme digitali che spesso lasciano i lavoratori e le lavoratrici senza tutela sociale. Questi lavori *on demand* espongono lavoratori e lavoratrici a un elevato rischio di molestia, mettendoli in contatto con clienti sui quali le compagnie effettuano limitati controlli, lasciando così essenzialmente esposti al rischio di abuso i propri lavoratori. Si tratta di un

---

<sup>1</sup> Si vedano, ad esempio, United Nations. 1979 e United Nations. 1999, la Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (1993), l'Agenda donne, pace e sicurezza e Risoluzioni ad essa relative (2000), la Piattaforma d'Azione di Pechino (1995).

<sup>2</sup> Si vedano, ad esempio, le Raccomandazioni adottate dall'Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa n. 1450 (2000), 1523 (2001), 1555 (2002), 1582 (2002) 1663 (2004), 1681 (2004), 1723 (2005), 11 (2000) Rec (2002)5, le Risoluzioni 1212 e 1247, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, 2011).

<sup>3</sup> Klugman, J. 2017, p. 20.

<sup>4</sup> Per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite sullo Sviluppo Sostenibile, vedasi: [https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS\\_615731/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_615731/lang--it/index.htm).

fenomeno nuovo e da approfondire ma che, considerato l'andamento di crescita previsto nei prossimi anni, va affrontato e tenuto presente nell'identificazione di una definizione comune di molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro.

Lo stesso riferimento allo spazio lavorativo necessita inoltre di un'elaborazione concettuale in grado di superare la singolarità unificante del "posto/luogo di lavoro" per riflettere la complessità di ambienti e spazi lavorativi molto diversi tra loro e le dinamiche di un'organizzazione del lavoro in cambiamento. Occorre considerare il *web* e le piattaforme *on-line* quali spazi o luoghi di lavoro. In questi spazi non esiste il concetto classico di posto di lavoro e l'offerta delle prestazioni avviene solo su richiesta. Nel recente libro di Armano *et al.* dal titolo *Platform Capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*<sup>5</sup> si evidenzia come i processi di produzione del valore siano oggi mediati dalla digitalizzazione e come i suoi confini siano socialmente costruiti. Il "capitalismo delle piattaforme" apre le porte a nuove forme di abuso, esponendo lavoratori e lavoratrici al rischio di molestia da parte di sconosciuti. Rispetto a tali comportamenti alcune compagnie hanno iniziato ad adottare politiche specifiche, tuttavia non è chiaro cosa effettivamente avvenga quando un/una freelance denunci alla compagnia di aver subito una molestia e comunque sono ancora molto numerose le compagnie che non hanno adottato nessun forum di policy aziendale contro questi comportamenti illeciti<sup>6</sup>.

La Risoluzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sull'uguaglianza di genere al centro del lavoro dignitoso chiede che la violenza di genere sul lavoro sia proibita e prevenuta per mezzo di leggi, politiche, programmi e ogni altra misura possibile<sup>7</sup>. Secondo recenti ricerche, almeno 60 paesi hanno promulgato leggi che regolano questo fenomeno<sup>8</sup>. Tuttavia, poche sono in grado di affrontarlo nella sua trasversalità e complessità.

In Italia, la normativa che regola casi di molestie sessuali e violenza di genere nel mondo del lavoro, ancorché vasta, è piuttosto frammentata e si riconduce alla disciplina civilistica, inclusa quella su salute e sicurezza sul lavoro, la disciplina penale sulla violenza sessuale e gli atti persecutori e alla disciplina anti-discriminazione. La costruzione di una casistica di riferimento è stata avviata gradualmente dall'ISTAT attraverso l'introduzione di un modulo sulle violenze a sfondo sessuale nelle indagini sulla sicurezza dei cittadini 1997-1998, 2002 e 2008-2009 fino all'inclusione di un modulo più specifico sui ricatti sessuali sul luogo di lavoro nell'indagine sulla sicurezza dei cittadini del 2016<sup>9</sup> e infine con l'ultima indagine, questa volta specifica, sulle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro del 2018<sup>10</sup>.

A livello sociale, la questione ha guadagnato l'attenzione dell'opinione pubblica internazionale grazie alla campagna #MeeToo, lanciata dall'attrice Alyssa Milano ad ottobre 2017, che si è allargata dall'ambiente del cinema hollywoodiano, dove ha inizialmente preso il via, fino ad ambienti di lavoro istituzionali europei e persino del settore giornalistico, dello sport, cooperativo e dell'aiuto umanitario internazionale. La campagna ha raccolto milioni di testimonianze in circa 85 paesi del mondo e in alcuni paesi le hanno fatto eco campagne analoghe in diverse lingue (ad

---

<sup>5</sup> Armano, E.; Murgia, A.; Teli, M. 2017.

<sup>6</sup> Interessante a tal proposito l'inchiesta della giornalista Lisa McGreevy del "The Penny Hoarder" consultabile al seguente link <https://www.thepennyhoarder.com/make-money/sexual-harassment-in-the-gig-economy>

<sup>7</sup> International Labour Office (ILO). 2009, art. 54.

<sup>8</sup> International Labour Office (ILO). 2017a, p. 6 s.

<sup>9</sup> ISTAT. 2016.

<sup>10</sup> ISTAT. 2018.



esempio, #BalanceTonPorc in francese, #YoTambien in spagnolo, #Quellavoltache in italiano, #Ana\_kaman in arabo). Nella sua tradizionale copertina di fine anno, la rivista TIME ha nominato tutte queste donne, e i molti uomini che hanno unito la loro voce al coro di denunce, “persone dell’anno” definendole “silence breakers”, coloro che rompono il silenzio.

Proprio la rapidità con cui queste campagne si sono diffuse e la quantità di testimonianze che hanno raccolto impongono una riflessione sulla necessità di identificare e contrastare la violenza di genere nel mondo del lavoro nella sua complessità e ampiezza. Gli effetti di lunga durata che essa comporta possono compromettere l’intera vita professionale, la salute psicologica e fisica e lo statuto sociale ed economico di chi la subisce. Per tale ragione, è necessario un approccio integrato delle politiche di prevenzione, risposta e contrasto.

Al fine di mettere ordine tra concetti, definizioni e quadro legale internazionale, l’ILO è impegnata in un’ampia consultazione con gli Stati membri, le parti sociali e la società civile che porterà ad una discussione del fenomeno durante la prossima 107° Conferenza Internazionale del Lavoro che si terrà a Ginevra dal 28 maggio all’8 giugno 2018.

Il punto di partenza viene individuato già nell’art. 5 della Risoluzione dell’ILO del 2009<sup>11</sup>, ossia il lavoro in quanto locus adeguato alla prevenzione attraverso l’educazione delle donne e degli uomini sia sulla natura discriminatoria della violenza di genere sul lavoro, sia del suo impatto negativo sulla salute e la produttività di chi la subisce. Una questione, come raccomanda la Risoluzione, che dovrebbe essere combattuta in primis attraverso il dialogo sociale, inclusa la negoziazione collettiva a livello di impresa, settoriale o nazionale.

### Scopo e metodologia della ricerca

Questa ricerca preliminare si propone di tracciare un quadro a livello internazionale, europeo e nazionale sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro e di indagare lo stato dell’arte della normativa e delle iniziative di prevenzione e contrasto. La ricerca si soffermerà in particolare sul contesto italiano, allo scopo di costituire una base di informazioni sulle strategie e le politiche di risposta al fenomeno, con il fine ultimo di identificare necessità, condividere buone pratiche e proporre potenziamenti.

La metodologia della ricerca si è basata su uno studio della letteratura esistente e su una indagine di campo.

La letteratura esaminata si riferisce, in primo luogo, a trattati, convenzioni e dichiarazioni internazionali ed europee che definiscono gli aspetti del fenomeno e indicano delle forme di tutela per le lavoratrici e i lavoratori che lo subiscono. Si sono inoltre analizzati rapporti e documenti elaborati da organismi internazionali, sindacati, istituzioni e società civile, così come contratti collettivi nazionali di lavoro, accordi delle parti sociali e datoriali, codici etici e comportamentali adottati dal settore privato e dati e rapporti statistici. Si è quindi esaminata la disciplina normativa, penale e amministrativa, attraverso la quale vengono regolati i vari aspetti riconducibili al fenomeno, con particolare riferimento alla normativa italiana. Infine, si sono osservate le iniziative di prevenzione e contrasto poste in essere dalle parti sociali, dalle istituzioni e dalla società civile. Si sono quindi analizzati protocolli di intesa, documenti delle reti territoriali a livello nazionale, regionale e di aree vaste e metropolitane.

---

<sup>11</sup> International Labour Office (ILO). 2009, art. 5

L'indagine di campo è consistita in un *focus group* con le organizzazioni sindacali e in interviste in profondità a figure chiave del mondo sindacale, datoriale, istituzionale e della società civile e a testimoni del movimento delle donne in Italia, realizzate dal 9 al 28 febbraio 2018. Le interviste sono state mirate ad ottenere informazioni di tipo qualitativo con particolare riguardo alle iniziative intraprese dagli organismi consultati. Alla luce della necessità di una definizione universale del fenomeno, le interviste hanno raccolto opinioni e raccomandazioni per quanto riguarda sia l'aspetto normativo sia quello sociale e culturale. Le interviste si sono inoltre ampiamente concentrate sugli impegni e le iniziative dei diversi attori, sulle modalità di raccolta dati e informazioni e sulle azioni che prevedono, o che possono prevedere, sinergie tra le diverse parti che a diverso titolo e con diverse competenze si occupano di molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro.

# 1. Definizione di molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro

## 1.1. I concetti e la terminologia in uso

Non esiste ad oggi una definizione universale di molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro. La violenza è un concetto ampio, utilizzato per inquadrare i diversi tipi di atteggiamenti, comportamenti e pratiche che, con lo scopo di umiliare, vessare o degradare una persona, causano un danno a diversi livelli per la vita, il benessere psico-fisico e la dignità delle persone. Le definizioni, i quadri legali e le percezioni di molestie e violenza nel mondo del lavoro possono variare a seconda dei contesti e delle culture nei quali si verificano. Quando il fenomeno si caratterizza per la sua componente di genere assume anche altre connotazioni, derivate da uno spettro ancora più ampio di cause ed effetti. I termini utilizzati in campo giuridico e sociale per definire le varie forme di comportamenti violenti legati all'appartenenza di genere nel mondo del lavoro sono *molestie e molestie sessuali, ricatti sessuali e violenza di genere*. Vi sono poi taluni comportamenti, come *mobbing, bullismo e bossing*, che molta parte della letteratura fa rientrare nelle pratiche inaccettabili alla base della violenza nel mondo del lavoro e che possono essere considerati come parte d'esame in questo studio, specificamente laddove è presente la componente di genere.

Il concetto di molestia nel mondo del lavoro è andato progressivamente delineandosi già a partire dal XIX secolo<sup>12</sup>. Si deve comunque all'attivista femminista, avvocatessa e professoressa, Catharine MacKinnon la definizione di molestie sessuali intese come discriminazioni di genere legate alla cultura sessista del lavoro. MacKinnon le definisce "*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*"<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Secondo alcuni studi, le prime denunce di situazioni degradanti e molestie sessuali subite dalle donne lavoratrici nelle fabbriche arrivano dagli Stati Uniti già nell'ultimo quarto del XIX secolo, quando Helen Stuart Campbell, autrice di *Household Economics* (1897), uno dei primi testi di economia domestica, scrive nel 1887 il rapporto *Women Wage-Workers*, in cui dichiara che "il servizio domestico è divenuto sinonimo del peggiore degrado per le donne" e descrive in dettaglio forme di ricatti sessuali subiti dalle donne che lavoravano nelle fabbriche tessili. Il concetto di molestia sessuale nel mondo del lavoro è apparso negli Stati Uniti nel 1975 quando la giornalista Lyn Farley, allora istruttrice alla Cornell University, testimoniò di fatti accaduti in quella istituzione di fronte alla Commissione per i diritti umani della città di New York (Farley, L. 2017.). Dell'anno successivo è il lavoro dello psichiatra statunitense Carroll Brodsky che utilizza il termine molestia applicato al luogo di lavoro come un comportamento discriminatorio, violento e ripetuto su una persona al fine di destabilizzarla e nuocerle (Brodsky, C.M. 1976.).

<sup>13</sup> MacKinnon, C.A. 1979, p. 6, 106, 215. Traduzione delle autrici.

Il termine viene utilizzato anche da recenti autori europei in relazione all'ambiente psicosociale del lavoro e ai suoi fattori di rischio, come conflitti di ruolo, ambiguità, carico di lavoro, dinamiche di controllo e mancanza di partecipazione nella presa di decisioni<sup>14</sup>.

Altri concetti rappresentano diverse tipologie di abusi legati a discriminazioni e prevaricazioni sul lavoro che in questo studio analizziamo come pratiche lesive che, nella loro componente di genere, riteniamo includibili nel contesto più ampio della violenza di genere nel mondo del lavoro.

Il termine *mobbing* fu introdotto nel 1990 dallo psicologo svedese Heinz Leyman<sup>15</sup> per definire una serie di comportamenti aggressivi contro una persona (più frequentemente di gruppo), di carattere ripetitivo e reiterato, ossia riprodotti almeno una volta a settimana nell'arco di almeno sei mesi. Le azioni di mobbing si caratterizzano attraverso una relazione gerarchica tra il molestatore (datore di lavoro, capo ufficio, direttore, etc.) e il/la dipendente. Si tratta, in questo caso, di *mobbing verticale* o *discendente*. Esistono anche forme di *mobbing orizzontale*, che vengono praticate da colleghi/e di pari grado, e di *mobbing ascensionale*, praticate da colleghi/e di grado inferiore a quello della vittima. Il mobbing si realizza più spesso in presenza di una relazione gerarchica tra l'autore e la vittima. Tale gerarchia consente all'autore della molestia di esercitare controllo psicologico e azioni vessatorie, dirette a rendere difficile la vita della vittima non solo e non esclusivamente sul luogo di lavoro.

Il termine *bullismo* definisce un comportamento spavaldo, arrogante e sfrontato mirato a spaventare e controllare una persona considerata più debole.<sup>16</sup> Esso può essere diretto, nel qual caso si manifesta attraverso minacce esplicite, aggressioni verbali o fisiche e azioni di prevaricazione, oppure indiretto, ossia attraverso isolamento sociale e uso di sottili tecniche di intimidazione psicologica ed emotiva<sup>17</sup>. Negli anni più recenti, il termine si ritrova anche associato a quello di mobbing spesso come un sinonimo dello stesso.

Sebbene il confine tra mobbing e bullismo sia a volte labile, sono due aspetti distinti di un comportamento violento e prevaricatore nel mondo del lavoro che risponde ad attributi di sopraffazione e arbitrio. La differenza tra i due comportamenti risiede nello scopo. Il mobbing infatti è attuato per allontanare il lavoratore o la lavoratrice dal posto di lavoro, mentre il bullismo è esercitato allo scopo di vessare, isolare e denigrare la vittima. L'ILO distingue tra bullismo e mobbing: il mobbing è effettuato da un gruppo di persone, mentre nel bullismo il perpetratore è una sola persona<sup>18</sup>.

Il termine *bossing* indica comportamenti autoritari e tirannici che vengono perpetrati su persone in posizione gerarchica subordinata e che si caratterizza con intimidazioni e vessazioni di tipo psicologico e che può arrivare alla minaccia o all'uso di provvedimenti disciplinari come forma di controllo. Il *bossing* viene spesso utilizzato come un sinonimo di mobbing, mentre rappresenta

---

<sup>14</sup> Hoel, H.; Cooper, C. 2000.

<sup>15</sup> Leymann, H. 1990.

<sup>16</sup> Nella letteratura inglese si trova anche associato a comportamenti violenti nel mondo del lavoro agiti ai danni di colleghi/e, molto spesso in gruppo. Per maggiori informazioni, vedasi: Einarsen, S. et al. eds. 2010, p. 3-39.

<sup>17</sup> In Italia, il concetto è spesso riferito all'ambiente scolastico come dinamica di abuso e prevaricazione violenta attuata singolarmente o in gruppo verso soggetti considerati più deboli. Risale a ormai oltre un decennio fa, il termine cyberbullismo, ad indicare l'uso delle tecnologie di comunicazione informatica, come email, social networks, blogs e altre piattaforme di comunicazione digitale, per abusare di qualcuno con le stesse tecniche e gli stessi fini del bullismo perpetrato in presenza.

<sup>18</sup> International Labour Office (ILO). 2003a.

una variante di quest'ultimo e in genere è esercitato da un superiore o comunque da una persona dalla quale la vittima dipende per la definizione dei tempi e dell'organizzazione del lavoro, dei ritmi, degli obiettivi e per la valutazione dei risultati. Il termine è associato a una forma di mobbing strategica, freddamente pianificata e messa in atto dal *management* di un'azienda allo scopo di razionalizzare le risorse umane liberandosi di dipendenti in esubero o poco graditi, provocandone il licenziamento spontaneo. Tale tecnica è utilizzata anche in presenza di contestazioni alle politiche aziendali e alla partecipazione ad attività sindacali o politiche non gradite dall'azienda.

Altri termini riferiti a comportamenti molesti e violenti che avvengono nell'ambiente lavorativo sono *straining* (stress occupazionale) e *stalking occupazionale*.

Lo *stress occupazionale* si esplicita attraverso una situazione di forte *stress* volontariamente causato ai danni di lavoratori e lavoratrici, allo scopo di discriminarli mediante atti vessatori e creando intorno a loro un clima lavorativo ostile. Questa forma di violenza è attuata in presenza di cambiamenti del contesto aziendale e organizzativo del lavoro, allo scopo di controllare il/la dipendente in merito alle scelte aziendali e si manifesta in cambiamenti di mansioni, conferimento di maggiore o minore carico di lavoro senza delle ragioni specifiche, cambiamento repentino e non giustificato del livello delle mansioni se si verifica almeno un'azione ostile di tipo duraturo e intenzionale.<sup>19</sup>

Si parla di *stalking occupazionale* nei casi in cui si verificano atti persecutori sul posto di lavoro volti a esercitare pressione psicologica sulla lavoratrice o il lavoratore per ottenere la sua attenzione sessuale e che sfociano nella sfera privata. È questo il caso in cui gli elementi tipici dello *stalking*, ossia comportamenti ossessivi verso una persona, spesso di tipo relazionale a sfondo sessuale, che si manifestano con un controllo attuato attraverso mezzi di comunicazione, come telefono, messaggi, emails, social networks, non graditi da parte di chi li riceve e che pongono la persona in una condizione di ansia, nervosismo e paura, vengono agiti da parte di colleghi o superiori.

Tutti questi comportamenti risiedono in una cultura di abuso e prevaricazione, di non rispetto per l'altro/a e per la diversità e di violazione i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e hanno conseguenze importanti e durature sul piano individuale, aziendale e sociale.

## 1.2. Le definizioni in ambito europeo e internazionale

È in tempi molto recenti che è iniziato un lavoro coordinato per l'elaborazione di una definizione universale del fenomeno che includa la componente di genere.

Il riferimento è all'iniziativa che l'ILO ha intrapreso a partire dal 2015 per lo sviluppo di uno strumento internazionale di protezione e contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali nel mondo del lavoro. Questo processo ha portato all'adozione di un progetto di Convenzione e Raccomandazione nel corso della 107° Conferenza Internazionale del Lavoro (Ginevra dal 28 maggio all'8 giugno 2018) la cui versione finale potrà essere approvata nel corso della 108° Conferenza nel 2019. Tale iniziativa è stata preceduta da approfondite ricerche sulle origini, cause, effetti ed esiti del fenomeno, dalla riunione internazionale tripartita di esperti nel 2016, da un'analisi della legislazione e delle prassi in 80 paesi (White report) e da un'indagine

---

<sup>19</sup> Ege, H. 2016, p. 67 s.

presso gli Stati membri sugli elementi che una possibile Convenzione internazionale dovrà contenere (Yellow report)<sup>20</sup>.

In quest'ultima indagine, l'ILO sottolinea la natura di violazione dei diritti umani delle molestie e della violenza di genere nel mondo del lavoro, 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>21</sup>. L'indagine è anche mirata a circoscrivere il più possibile le circostanze in cui il fenomeno si esplicita, i luoghi in cui accade e le figure professionali che possono essere colpite. Il concetto più ampio di "mondo del lavoro" include spazi pubblici e privati che costituiscono luoghi di lavoro, spazi di refezione durante l'orario lavorativo, spazi in cui avvengono gli spostamenti da e per il lavoro, spazi nell'ambito di viaggi, eventi, attività sociali e formazione relativi al lavoro, spazi fisici e virtuali relativi all'ambiente di lavoro che includono le diverse tecnologie di comunicazione e i social network. Parimenti, l'indagine mira ad una identificazione condivisa delle figure professionali che possono essere esposte al fenomeno nel mondo del lavoro e che dovrebbero ricadere tutte nella definizione "lavoratori/trici", come ad esempio persone che fanno formazione o che sono in fase di apprendistato, volontari/e, persone di cerca di occupazione, lavoratori e lavoratrici licenziati/e e sospesi/e.

Bisogna comunque riconoscere che è da oltre un decennio che si cerca di definire, e normare, questo fenomeno, sia a livello internazionale che europeo e nazionale. Proviamo, di seguito, a raggruppare alcuni elementi.

A livello internazionale, la Costituzione dell'ILO del 1919, la Dichiarazione di Filadelfia del 1944 e la Convenzione ILO n. 111 del 1958 contemplano elementi di protezione e non discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici fondate su razza, credo e sesso e disposizioni per la prevenzione, l'identificazione e il contrasto di condizioni di lavoro pericolose.<sup>22</sup>

Una definizione più puntuale di violenza nel contesto del settore dei servizi è stata quindi adottata dall'ILO nel corso dell'incontro tripartito di esperti/e del 2003: "*ogni azione, incidente o comportamento che parte da una condotta ragionevole in cui una persona è assalita, minacciata, danneggiata, ferita nel corso di, o come diretto risultato del suo lavoro*"<sup>23</sup>. Il Comitato di Esperti dell'ILO sull'Applicazione delle Convenzioni e delle Raccomandazioni (CEACR) considera le molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro ricadere nello scopo e nelle raccomandazioni di questa Convenzione. Il Comitato si riferisce a due forme di violenza. La prima, riprende la concettualizzazione di Catharine MacKinnon e definisce "*quid pro quod*" ogni condotta fisica, verbale o non-verbale, di natura sessuale e altra condotta basata sul sesso che colpisce la dignità di donne e uomini e che non è desiderata, è irragionevole e offensiva per chi la subisce e il cui rifiuto è usato esplicitamente o implicitamente per influire sul lavoro della persona.<sup>24</sup> La seconda, che definisce "*ambiente ostile di lavoro*" per riferirsi a una condotta che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per la persona<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> International Labour Office (ILO). 2017a, p. 100.

<sup>21</sup> Il concetto di lavoro dignitoso

<sup>22</sup> International Labour Office (ILO). 1944 e International Labour Office (ILO). 1958.

<sup>23</sup> Cf. International Labour Office (ILO). 2003a.

<sup>24</sup> MacKinnon, C.A. 1979.

<sup>25</sup> International Labour Office (ILO). 2017a, p. 34.

Le conclusioni dell'incontro internazionale di esperti/e ILO sulla violenza contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro<sup>26</sup> raccomandano che molestie e violenza siano trattate come *parte di un continuum di comportamenti e pratiche inaccettabili che includono aspetti fisici, psicologici e sessuali*.

A livello europeo, la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea del 27 novembre 2000 definisce le molestie come discriminazioni aventi lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante e umiliante<sup>27</sup>. A questa segue la Direttiva n. 2002/73/EC (2002) del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>28</sup>.

Il mobbing è senz'altro da considerare come una forma di violenza di genere sul lavoro, sulla base di quanto disposto dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul mobbing sul posto di lavoro.<sup>29</sup>

Insieme a questa Direttiva, l'Accordo quadro delle parti sociali europee su molestie e violenza al lavoro del 2007 costituisce una importante fonte di ispirazione sia per la normativa che per le procedure adottate dalle parti sociali in Europa. La definizione di molestie e violenza sul lavoro inclusa nell'Accordo quadro include la componente sessuale del danno.<sup>30</sup>

Sempre in ambito europeo, il primo strumento che definisce puntualmente, e criminalizza, varie forme di violenza è la "Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica", adottata ad Istanbul nel 2011. La Convenzione di Istanbul è particolarmente importante perché mette in chiaro, fin dal preambolo, che la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi ed aspira a creare un' Europa libera da questa violenza. Essa identifica violenza fisica, sessuale, psicologica, stalking, molestie sessuali, mutilazioni genitali femminili, matrimonio forzato, aborto forzato e sterilizzazione forzata come forme di violenza di genere su cui le parti sono obbligate ad agire a livello di prevenzione, raccolta dati e informazione, sensibilizzazione,

<sup>26</sup> Tenutasi a Ginevra dal 3 al 6 ottobre 2016.

<sup>27</sup> Art. 2, comma 3 della Direttiva 2000/78/CE: "*Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri*".

<sup>28</sup> La Direttiva afferma che "*la molestia è considerata una forma di discriminazione in caso di comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo*".

<sup>29</sup> Parlamento Europeo. 2001 (2001/2339(INI)) che all'art. 4 "*richiama l'attenzione sul fatto che, secondo alcune inchieste, le donne sono più frequentemente vittime che non gli uomini dei fenomeni di mobbing, che si tratti di molestie verticali: discendenti (dal superiore al subordinato) o ascendenti (dal subordinato al superiore), di molestie orizzontali (tra colleghi di pari livello) o di molestie miste*" e che all'art. 16 constata che "*[altri] Stati sono impegnati nella ratifica di una legislazione volta a reprimere tale fenomeno, richiamandosi il più delle volte alle legislazioni adottate per reprimere le molestie sessuali*".

<sup>30</sup> European Trade Union Confederation (ETUC); BusinessEurope; UEAPME; CEEP. 2007, p. 2-3. "*(...) Molestie e violenza possono essere esercitate da uno o più lavoratori o dirigenti, allo scopo e con l'effetto di ferire la dignità della persona interessata, nuocere alla sua salute e/o creare un ambiente di lavoro ostile. (...) le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro (...) possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale; costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici; avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.; andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche*".

educazione e persecuzione dei perpetratori dei reati <sup>31</sup>.la Convenzione dedica infine il Capitolo VII alla migrazione e all'asilo, identificando la violenza di genere, nello specifico contro le donne migranti e richiedenti asilo, come una forma di persecuzione.

La presente ricerca intende partire dalla definizione contenuta nelle conclusioni del su citato incontro internazionale tripartito di esperti/e ILO per contribuire alla declinazione concettuale del fenomeno e delle forme che lo costituiscono, tanto nel quadro legale quanto nel contesto sociale in Italia.

### 1.3. Le definizioni e le definizioni giuridiche nel quadro normativo italiano

In questa sezione si riportano definizioni e descrizioni dei diversi aspetti della violenza sul lavoro in Italia nella normativa, mentre si rimanda al capitolo 3 per una panoramica sul quadro normativo esistente per la prevenzione e il contrasto del fenomeno.

Partiamo dunque dall'identificazione dei comportamenti e delle pratiche inaccettabili, proposte dall'ILO, che preludono agli episodi di molestie e violenze nel mondo del lavoro, basandoci sull'assunto che esse rispondono ad abusi di potere, attitudini prevaricatorie e atti persecutori, i quali ultimi costituiscono per la giurisprudenza italiana un reato in base all'art. 612 bis (*stalking*) e all'art. 61/11 del codice penale (circostanze aggravanti comuni).

In termini legali, nel codice penale italiano la violenza è “*un concetto ampio, comprensivo anche della violenza diretta alle cose o a soggetti diversi dalla vittima e che può consistere sia nell'uso dell'energia fisica da cui derivi una coazione personale (c.d. violenza propria) sia nell'uso di un qualunque altro mezzo capace di coartare la vittima, come ad esempio l'ipnotizzazione o la somministrazione di sostanze stupefacenti (c.d. violenza impropria)*”. Comportamenti e pratiche inaccettabili regolati dalla legge penale italiana includono reati come molestie, molestie sessuali e atti persecutori. Altri comportamenti di sopraffazione come mobbing e bullismo non sono considerati reati, in quanto non sono né chiaramente definiti dalla giurisprudenza né normati, sebbene esistano delle sentenze o delle prassi che costituiscono precedente legale. In alcuni casi appare anche il *bossing*, che figura come un elemento concorrente all'eruzione di pratiche e comportamenti violenti perché determinato dalla stessa volontà di prevaricazione che costituisce la base di esame giuridico dell'art. 2087 del Codice penale<sup>32</sup>.

Una delle prassi di riferimento è rappresentata dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 3795/2009 che include una definizione del mobbing<sup>33</sup>.” e configura gli elementi della condotta lesiva del datore di lavoro rilevanti per la normativa in vigore. Su questa base, costituiscono il reato di mobbing la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti

---

<sup>31</sup> All'art. 40 la Convenzione dà la seguente definizione di molestie sessuali “*qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo...*”.

<sup>32</sup> Dizionario giuridico Brocardi, cit., voci “Dispositivi dell'art. 2087 Codice civile” e “Massime relative all'art. 2087 Codice civile”.

<sup>33</sup> “*(...) per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità*”.



se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il/la dipendente con intento vessatorio, l'evento lesivo della salute o della personalità del/la dipendente, il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore e della lavoratrice, unitamente alla prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Forme comuni di molestie sul lavoro che hanno le caratteristiche del mobbing e si basano su discriminazioni di genere sono, ad esempio quelle contro le persone LGBTI<sup>34</sup>, oppure, molto comuni, le “molestie per maternità” o “la pratica di molestare una donna a causa della sua gravidanza o per aver partorito, o un lavoratore e una lavoratrice a causa delle loro responsabilità familiari”<sup>35</sup>. A questo proposito, uno studio dell'Università degli Studi di Pavia che ha preso in esame tra il 2001 e il 2009 i casi di pazienti dell'ambulatorio di Medicina del Lavoro con “sindrome da mobbing”, ha riscontrato una netta prevalenza femminile (65 per cento). La percentuale più alta rientrava nella fascia d'età 34-45 anni, di scolarità medio-elevata, di professioni prevalentemente impiegatizie. Questi dati suggeriscono una prevalenza di casi a danno di donne con accresciuti impegni familiari, in una fase della vita in cui, in Italia, esse hanno, in media, le prime gravidanze<sup>36</sup>.

Su molestie e molestie sessuali verso i lavoratori e le lavoratrici si esprime invece chiaramente l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità del 2006 (D.lgs. n. 198/2006) in merito alla nozione di discriminazione<sup>37</sup>. È importante notare il limite di questa definizione che, menzionando solo la lavoratrice o il lavoratore, esclude le “terze parti”, pur presenti negli ambienti di lavoro, soprattutto quelli che prevedono un contatto con il pubblico.

Anche il reato di atti persecutori (*stalking*), regolato dalla legge 38/2009 che ha introdotto all'art. 612 bis del Codice penale il reato di atti persecutori, può applicarsi alla casistica di violenza di genere nel mondo del lavoro<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Acronimo per persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali o intersessuali (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Intersex).

<sup>35</sup> International Labour Office (ILO). 2016c.

<sup>36</sup> Tonini, S. et al. 2011.

<sup>37</sup> Presidente della Repubblica. 2006, Libro III - Pari Opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici, Titolo I - Pari Opportunità nel Lavoro, Capo I - Nozioni di discriminazione, “1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. 2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi”.

<sup>38</sup> Art. 612 bis: “chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita”.

#### 1.4. **Gli ambiti e gli effetti della violenza nel mondo del lavoro**

Le molestie e la violenza di genere si espletano in tre ambiti principali che attengono alle sfere personali di coloro che le subiscono e che il Comitato di esperti/e dell'ILO individua nell'ambito fisico, psicologico e sessuale.

L'ambito fisico include qualsiasi danno provocato al corpo della persona che subisce l'atto di violenza, anche se non riporta danni visibili o gravi come ferite, lividi, contusioni o ustioni. Ricade in questa categoria l'uso della forza ai danni di una persona che condivide lo stesso ambiente lavorativo, non necessariamente nello stesso spazio, ivi incluse alcune forme di bullismo che violano il corpo di una persona a scopo intimidatorio o di sopraffazione. Fa parte di questa categoria anche l'insieme di conseguenze sulla salute fisica del lavoratore e della lavoratrice che sono effetto diretto di una situazione prolungata di stress psicofisico dovuto ad una delle forme di molestia e violenza subite sul lavoro.

L'ambito psicologico include problemi assimilabili a quelli generati dallo stress post-traumatico, la cui entità e capacità di gestione e risposta possono variare a seconda dei soggetti. Esso 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. Ricade in questa categoria anche l'insieme di disturbi sociali derivanti dalle stesse cause, come tendenza all'isolamento, agorafobia, claustrofobia, attacchi di panico, aggressività e problemi relazionali in famiglia.

L'ambito sessuale include tutte le forme verbali, non verbali e fisiche di natura sessuale che hanno lo scopo di violare la dignità di una persona e che creano un ambiente ostile, degradante, umiliante, offensivo o intimidatorio a suo danno<sup>39</sup>. Rientrano in questa categoria le esperienze personali di molestie sessuali sul lavoratore e la lavoratrice e la consapevolezza dell'esistenza di molestie sessuali sul luogo di lavoro da parte di altri lavoratori e lavoratrici. Quest'ambito include azioni indesiderate da parte di chi le subisce, 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 guardare in modo malizioso e lascivo una persona o una parte del suo corpo<sup>40</sup>.

Così come nel caso delle molestie, dei ricatti sessuali e della violenza di genere, anche il mobbing, il bullismo e il bossing includono sia la componente fisica sia quella psicologica. Alcuni di questi abusi, in particolare mobbing, bullismo e bossing, vengono spesso utilizzati come sinonimi sia a livello internazionale che europeo e italiano, non permettendo lo sviluppo di una casistica precisa. Gli elementi probativi di molestie e violenza che implicano danni psicologici o morali, come sono spesso il mobbing, il bullismo e il bossing, ma anche forme più esplicite di molestie

---

<sup>39</sup> Come esplicitato nella Direttiva n. 2002/73/EC del Parlamento Europeo e del Consiglio d'Europa del 23 settembre 2002.

<sup>40</sup> Si veda Di Martino, V.; Chappel, D. 2006.

sessuali e violenza di genere, sono di difficile ricognizione. Per tale ragione, molti paesi, tra cui l'Italia, sono ancora carenti di leggi specifiche a riguardo.

È altresì importante considerare che gli effetti, soprattutto psicologici e sociali, della violenza e, in particolare, della violenza di genere nel mondo del lavoro si allargano anche alle famiglie delle vittime e alla loro sfera relazionale più prossima, come quella amicale.

### La violenza domestica e i suoi effetti sul lavoro

La violenza domestica ha una ripercussione su tutti gli ambiti della vita lavorativa di chi la subisce. Le persone che attraversano questa esperienza sono rese vulnerabili sia sul piano fisico che su quello psicologico, economico e nell'ambito delle relazioni sociali.

La Convenzione di Istanbul estende la definizione di violenza domestica al di fuori della residenza fisica di chi la subisce e dell'oppressore<sup>41</sup>. Sebbene ancora esigui, alcuni studi mettono in relazione la violenza subita tra le mura domestiche e l'ambiente lavorativo. In termini di effetti sulla salute fisica e mentale, tali fenomeni possono compromettere l'attività lavorativa e avere effetti sul rendimento lavorativo e sulla carriera. Per quanto riguarda invece gli effetti sulle relazioni sociali nell'ambiente di lavoro e in termini di sicurezza personale e del prossimo, dipendendo dal tipo di lavoro che si svolge<sup>42</sup>.

Sul piano fisico, le persone che subiscono violenza domestica incorrono in patologie diverse che possono arrivare ad impedire, e addirittura ad interrompere, lo svolgimento dell'attività lavorativa. Le patologie che seguono ad una situazione di violenza possono essere anche molto serie e durature, compromettendo l'intero campo lavorativo della persona. Oltre alle tracce evidenti di violenza fisica (causate, ad esempio, da percosse o ferite), le conseguenze della violenza domestica si esprimono in disturbi di natura psicosomatica o psicologica con una tendenza alla cronicizzazione. Può anche accadere che prima di iniziare un percorso di denuncia e di fuoriuscita dalla violenza, le persone che ne fanno esperienza possano sentire l'esigenza di nascondere le tracce, sia a fisico che psicologico, cercando un allontanamento dal luogo di lavoro e chiedendo congedi che possono comprometterne la reputazione o causare problemi disciplinari e che è difficile ottenere, se non si è iniziato un percorso di protezione. In questa dimensione ricade anche la necessità di dare particolare attenzione ai minori che assistono alla violenza domestica, cosa che richiede disponibilità di tempo e quindi necessità di congedi lavorativi. A tutela delle donne che subiscono violenza sul lavoro, sono stati adottati dei provvedimenti. Il primo riguarda il congedo fino a tre mesi con indennità corrisposta dal datore di lavoro per le donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione e la possibilità di passare al part-time o di godere del congedo con modalità flessibili<sup>43</sup>. Il secondo riguarda lo sgravio fiscale per 36 mesi per l'assunzione a tempo determinato di donne fuoriuscite dalla violenza da parte di cooperative sociali<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> Consiglio d'Europa. 2011, art. 3 b: "tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia e del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima".

<sup>42</sup> Si vedano, ad esempio Carll, E. K. 1999 e Wathen C.N.; MacGregor J.C.D.; MacQuarrie B.J. 2015.

<sup>43</sup> Art 24, D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2015.

<sup>44</sup> Art. 1 comma 220, Legge n. 205 del 27 dicembre 2017.

Da un punto di vista prettamente psicologico, le patologie legate allo stress, alla paura, all'ansia e la depressione incidono negativamente sia sull'ambiente lavorativo, che può risultare ostile a queste manifestazioni, soprattutto se non ne è compresa l'origine, sia sulla persona stessa, che può trasferire questi sentimenti nel lavoro incorrendo in mancanza di concentrazione e rischio di commettere errori. Questo è particolarmente pericoloso in caso di lavori che necessitano di attenzione per garantire la sicurezza, ad esempio, o l'incolumità propria e degli altri.

Elementi che caratterizzano la violenza domestica di tipo economico sono la costrizione a non andare a lavorare e il controllo delle entrate economiche da parte del perpetratore; elementi che incidono profondamente sulla libertà e la sicurezza della persona che subisce la violenza. Le conseguenze includono il rischio di incorrere in sanzioni disciplinari per congedi non richiesti o non pianificati (nel caso, ad esempio, si impedisca fisicamente alla persona di raggiungere il posto di lavoro o nel caso in cui la persona stessa non possa o non voglia andare al lavoro per ragioni legate alla violenza che subisce) e possono arrivare fino alla perdita del lavoro e alla rinuncia ad una carriera intrapresa. Si pensi ad esempio a coloro che sono costrette a cambiare residenza o città per potersi mettere al sicuro da un partner, un ex-partner, o un conoscente violento. Per queste persone, ricominciare può voler spesso dire rinunciare ad uno status economico e di carriera acquisito.

Da un punto di vista della sicurezza, il luogo di lavoro è uno degli spazi dove le persone che stanno vivendo situazioni di violenza domestica sono più esposte. In caso esse abbiano iniziato percorsi autonomi di fuoriuscita, il lavoro è il luogo dove molto spesso il perpetratore va a cercare la vittima e dove si consumano episodi di stalking.

Anche l'ambiente sociale relativo al contesto lavorativo viene negativamente influenzato dalla violenza domestica. Molte persone che la subiscono tendono a difendersi chiudendosi al mondo esterno, isolandosi, alcune volte anche per vergogna, o per paura di ritorsioni se il perpetratore scopre che cercano supporto, o di perdere il lavoro se la loro condizione diventa di dominio pubblico.

Il mondo del lavoro può senz'altro dotarsi di strumenti che possano contribuire a saper leggere il fenomeno della violenza domestica, in modo da costruire reti di solidarietà e di supporto intorno a chi ne fa esperienza. I datori di lavoro, specialmente nelle grandi aziende e laddove esistono degli organismi per le pari opportunità, dovrebbero prevedere attività di sensibilizzazione e iniziative di supporto ai/lle dipendenti che dovessero trovarsi in situazioni di violenza domestica. Adottare politiche positive in azienda, promuovere la conoscenza di questo fenomeno e attività di sostegno, può stimolare il coraggio di denunciare e di liberarsi dalla violenza.

La dimensione concettuale dell'ambiente lavorativo e dello spazio ad esso riferito non è ancora oggetto di analisi nel discorso sulla violenza nel mondo del lavoro.

Specialmente nelle definizioni italiane, la violenza e le molestie si trovano spesso accostate alla definizione "posto/luogo/luoghi di lavoro". Tale definizione non dà però contezza della diversità dei luoghi di lavoro, ancor più nell'epoca della *Gig economy*, che ha modificato gli spazi lavorativi tradizionali in spazi virtuali o di *co-working*, dove vigono altre dinamiche, sia di livello interpersonale e relazionale, sia di organizzazione del lavoro.

La natura sistemica della violenza di genere, che si esprime anche nel lavoro, impone la considerazione di elementi socio-culturali che investono la sfera più ampia delle relazioni di potere, che si esplicitano in termini di subordinazione di un'appartenenza di genere, religiosa,

etnica, socio-culturale, politica. Per questo è necessario ampliare lo spettro teorico di base e inquadrare la violenza di genere “nel mondo del lavoro”.

Con la crisi economica che, a partire dal 2008, ha investito il mercato globale di gran parte dei Paesi occidentali e non, e il contemporaneo diffondersi delle nuove tecnologie e di forme diffuse di utilizzo della rete per lo svolgimento di qualsiasi attività quotidiana, si è fatta largo la *gig economy*, lavori *on demand*, svincolati da qualsiasi forma di regolamentazione.<sup>45</sup> Il rapporto di lavoro tra lavoratore/lavoratrice e compagnia è sporadico e occasionale; al di fuori di qualsiasi logica di protezione e tutela.

Si tratta di un nuovo modo di concepire e organizzare il lavoro in costante crescita, motivo per cui si rende necessaria una riflessione sulla sua regolamentazione, soprattutto in ragione del fatto che i lavoratori/lavoratrici sono esposti al rischio di abusi e violenze da parte di clienti i cui comportamenti sfuggono a qualsiasi policy, sia di impresa o pubblica.

Un recente studio di L.F. Katz e A. B. Krueger<sup>46</sup> ha messo in luce come negli Stati Uniti tra il 2005 e il 2015 siano aumentate significativamente forme alternative di occupazione basate sul lavoro interinale, a chiamata, a contratto, occasionale e freelance. Un aumento complessivo che ha portato queste forme di occupazione dal 10 al 16 per cento in un decennio. I lavoratori che forniscono servizi on-line senza intermediari, alla stregua di Uber o Task Rabbit, ammontavano nel 2015 allo 0,5 per cento del totale, ma sono in forte crescita. La Commissione Equal Employment Opportunity (EEO) ha rilevato che nel 2015 negli Stati Uniti, ammontavano a circa il 25 per cento le donne che avevano subito molestie sessuali sul posto di lavoro. Nella quasi totalità dei casi tali episodi non erano stati denunciati. Occorre riflettere a tal proposito sul fatto che, se in un contesto lavorativo tradizionale e di ampia dimensione, è possibile rivolgersi alle risorse umane per la denuncia di tali fatti, in contesti non tradizionali (*gig economy* e piattaforme web) o in aziende di piccole/micro dimensioni tali figure di supporto e intermediazione vengono a mancare. Ciò vale a maggior ragione per i sindacati, presenti solo in grandi realtà dove il lavoro è fortemente standardizzato.

La domanda che occorre porsi in questo particolare e nuovo contesto lavorativo è duplice: da una parte, occorre mettere a fuoco la tipologia di molestie alle quali i lavoratori/lavoratrici possono essere esposti; dall'altra, se e, se sì, in che modo le grandi compagnie stanno affrontando questo problema. A tal proposito non ci sono evidenze di studi specifici.

Se si vuole affrontare il tema della molestia sessuale nella *gig economy*, occorre essere consapevoli della necessità di dotarsi di strumenti e mezzi diversi da quelli attuali e specifici per intercettarla e consentirne l'emersione, altrimenti si rischierà di lasciare senza tutela milioni di lavoratori/lavoratrici quotidianamente esposti al rischio di molestia.

---

<sup>45</sup> La *gig economy* (economia delle piattaforme digitali) è diversa dalla *sharing economy* (economia della condivisione), e dall'economia collaborativa. Una cosa è condividere l'utilizzo di beni capitalizzando i vantaggi offerti dalla rete per ottenerne reciproci vantaggi (il car sharing di BlaBlaCar, Airbnb), altra cosa è utilizzare il lavoro altrui per generare il proprio profitto. Il *gig worker* è, un lavoratore/lavoratrice il cui rapporto con la compagnia passa esclusivamente attraverso la rete, piattaforme web e app online. Il rapporto di lavoro, tradizionalmente inteso si sgretola, motivo per cui questa nuova forma di Capitalismo delle Piattaforme (Armano et al. 2017) è considerata distruttiva per il mercato del lavoro.

<sup>46</sup> Katz, L.F.; Krueger, A.B. 2016.

## 2. Analisi statistica della dimensione del fenomeno

### 2.1. Fonti disponibili e principali strumenti di rilevazione

A livello europeo numerosi studi hanno evidenziato differenze sostanziali nelle definizioni, nelle metodologie di rilevazione e nella interpretazione del fenomeno della violenza in ambito lavorativo. Violenza che si manifesta con modalità, in contesti e nell'ambito di rapporti di vario tipo e a vario livello tra i lavoratori/trici e superiori, colleghi o terze parti; all'interno e all'esterno dell'ambiente lavorativo. Nel 2008 l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute (EU-OSHA, Occupational Safety and Health Agency) ha avviato una indagine presso i Punti Focali della sua rete operativa, per fare approfondire le questioni sopra indicate<sup>47</sup>.

Quando si tratta la violenza in ambiente lavorativo occorre fare attenzione alle espressioni usate: la violenza può esprimersi non solo attraverso atti fisici ma anche attraverso comportamenti tesi a umiliare, degradare, sminuire, ridicolizzare la vittima, ad escluderla dai processi lavorativi, emarginandola, colpendola, quindi, a livello psicologico. Tali atti possono realizzarsi all'interno e all'esterno dell'ambiente lavorativo, nel senso che possono essere messi in atto da superiori, colleghi, subordinati, così come da clienti, utenti o altri soggetti con cui il lavoratore/lavoratrice entra in contatto in ragione del proprio lavoro. Il tipo di lavoro e il settore di attività economica di appartenenza non sono neutrali: lavorare in ambito sanitario-assistenziale, educativo, commerciale, nella ristorazione e nel settore alberghiero espone maggiormente al rischio di molestie sul lavoro. Occorre, infine, tener ben presente l'ambiguità dell'espressione *ambiente di lavoro*, dai confini sempre più indistinti, soprattutto se si considerano le differenti tipologie di lavoro della c.d. *gig economy* così come tutti quei lavori che si svolgono da casa attraverso la rete e le piattaforme web (telelavoro, freelancer, etc.).

### 2.2. Violenza di genere, molestie e ricatti sessuali nei luoghi di lavoro in Italia<sup>48</sup>

L'Indagine dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) sulla "Sicurezza dei cittadini" del 2016 ha stimato il numero delle donne che, nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine, sono state vittime di una specifica forma di violenza di genere, sulla quale solo di recente si è sollevata l'attenzione della coscienza collettiva: le molestie e i ricatti sessuali in ambito lavorativo. L'indagine considera sia le molestie sessuali con contatto fisico, attuate da

---

<sup>47</sup> L'indagine ha riguardato nello specifico i seguenti aspetti: i) definizioni; ii) legislazione, politiche e iniziative; iii) statistiche e ricerca; iv) conoscenza del problema; v) gestione della violenza da parte di terzi e delle molestie in ambito lavorativo (European Agency for Safety and Punti Focali che fanno parte del network dell'Agenzia sono presenti in ciascun Paese della UE-28, nei Paesi candidati e nei Paesi dell'EFTA. Al termine della rilevazione 22 Punti Focali hanno risposto all'indagine.

<sup>48</sup> I dati presentati in questo capitolo e riferiti all'Indagine ISTAT sulla Sicurezza dei cittadini, sono stati elaborati dall'ISTAT attraverso il Cont@ct Centre, dopo essere state concordate con la referente dell'Indagine, dott.ssa Maria Giuseppina Muratore, che si ringrazia per la preziosa collaborazione data. Va infatti fatto rilevare che i microdati dell'Indagine 2015-2016, a differenza di quelli delle precedenti edizioni, non sono ancora disponibili nel formato del file standard per la ricerca, pertanto le elaborazioni prodotte sono state necessariamente effettuate dall'Istat.

colleghi, superiori o altre persone che sul posto di lavoro hanno tentato di toccare, accarezzare, baciare le intervistate contro la loro volontà, sia 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 in cambio della concessione di un posto di lavoro o di un avanzamento.

Le molestie, e soprattutto i ricatti sessuali sul lavoro, mettono la donna in una condizione asimmetria di potere rispetto all'aggressore e ciò costituisce una potente leva per piegare la donna al volere del suo persecutore. Anche nel caso della molestia e dei ricatti sessuali, si tratta di forme di violenza di genere che agiscono su un duplice livello: fisico e psicologico. Il livello fisico coinvolge il corpo e, quindi, il contatto indesiderato tra l'attore della violenza e la vittima; il livello psicologico, che si accompagna al primo ma che può anche essere agito indipendentemente dall'atto fisico, traducendosi in una forma di ricatto, tende a svilire, umiliare, mortificare la donna per piegarla al desiderio dell'attore. 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 su 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.

### 2.2.1. Le molestie sessuali

L'ISTAT ha stimato nell'ordine di 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<sup>49</sup>. Sono 3 milioni 118 mila le donne (15,4 per cento) che le hanno subite negli ultimi tre anni<sup>50</sup>. Le forme di molestia considerate vanno da quella verbale, all'esibizionismo, il pedinamento, le telefonate oscene, l'invio di materiale pornografico, le molestie via social network e la sottrazione di identità, nonché le molestie fisiche sessuali<sup>51</sup>.

Le forme di molestia che le donne riferiscono più frequentemente di aver subito, sono le molestie verbali (24 per cento/7,4 per cento), seguite dai pedinamenti (20,3 per cento/5,4 per cento). Negli ultimi tre anni emerge anche il dato relativo alle molestie perpetrate attraverso i social network (4,8 per cento), uno strumento molto invasivo, in grado di esercitare forte pressione psicologica sulle vittime (Grafico 1).

---

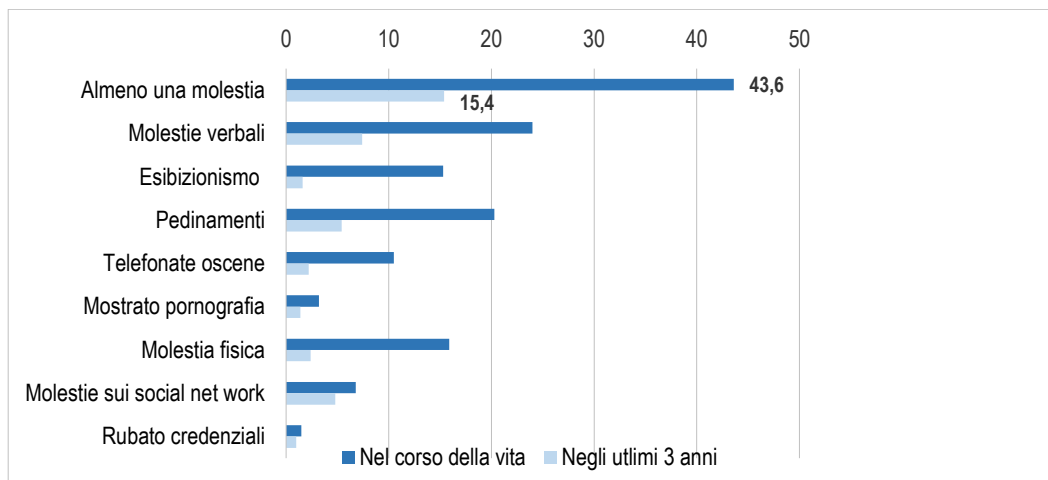
<sup>49</sup> In questo paragrafo il campione riguarda donne e uomini di età compresa tra i 14 e i 65 anni. Pertanto, i valori legati alle molestie possono discostarsi da quelli che saranno presentati nella sezione relativa alle molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, il campione comprendendo in quel caso coloro che hanno un'età compresa tra i 15 e i 65 anni (15 anni è considerata infatti l'età minima per lavorare).

<sup>50</sup> ISTAT. 2018.

<sup>51</sup> Le molestie verbali comprendono proposte indecenti e commenti pesanti sul corpo rivolti in modo da spaventare e/o imbarazzare la vittima.

Le molestie fisiche sessuali comprendono i casi in cui l'autore abbia tentato di toccare, accarezzare, baciare la vittima contro la sua volontà in luoghi diversi.

**Grafico 1** Donne da 14 a 65 anni che hanno subito molestie nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di molestia - Anni 2015-2016 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)



Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Non si rilevano differenze territoriali sistematiche: alcune forme di molestia sono più frequenti al Centro (molestie fisiche), altre al Nord (pedinamenti), altre al Sud e nelle Isole (molestie verbali e sui social network). In genere sono più frequenti nelle aree metropolitane e nei Comuni con più di 50.000 abitanti (tabella 1A). Le più esposte al rischio di molestia sono le giovanissime, dai 14 ai 24 anni, e la percentuale delle vittime diminuisce sensibilmente al crescere dell'età per qualsiasi tipo di molestia (tabella 1B).



Tabella 1A – Donne 14-65 anni che hanno subito molestie negli ultimi 3 anni/ tipo molestia, sesso, ripartizione e tipo di comune – Anni 2015-16 (per 100 persone della stessa zona)

RIPARTIZIONE	Molestie verbali	Molestie fisiche	Telefonate oscene	Atti di esibizionismo	Pedinamento	Mostrato pornografia	Molestie sui social network	Rubato credenziali
Nord-ovest	6,9	1,8	1,1	1,5	4,7	0,6	3,1	0,7
Nord-est	7,5	3,1	1,7	2,4	6,9	1,8	3,2	0,9
Centro	7,5	3,6	2,2	2,5	5,2	2,4	5,0	1,1
Sud	7,3	1,9	3,1	0,9	5,2	1,4	6,9	1,1
Isole	8,8	1,5	3,3	0,6	5,4	0,6	7,6	1,8
<b>TIPO DI COMUNE</b>								
Centri aree metropolitane	9,1	3,7	2,4	1,5	5,6	1,8	5,1	0,9
Periferie aree metropolitane	7,6	2,1	2,3	2,0	4,7	0,8	4,4	1,3
Fino a 10.000 abitanti	7,0	1,9	1,7	1,6	4,4	0,9	4,6	1,2
Da 10.001 a 50.000 abitanti	7,0	2,0	2,6	1,3	6,1	1,7	4,7	0,5
50.001 abitanti e più	7,3	2,8	1,9	1,9	6,6	1,6	5,4	1,4
<b>Italia</b>	<b>7,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>1,6</b>	<b>5,4</b>	<b>1,4</b>	<b>4,8</b>	<b>1,0</b>

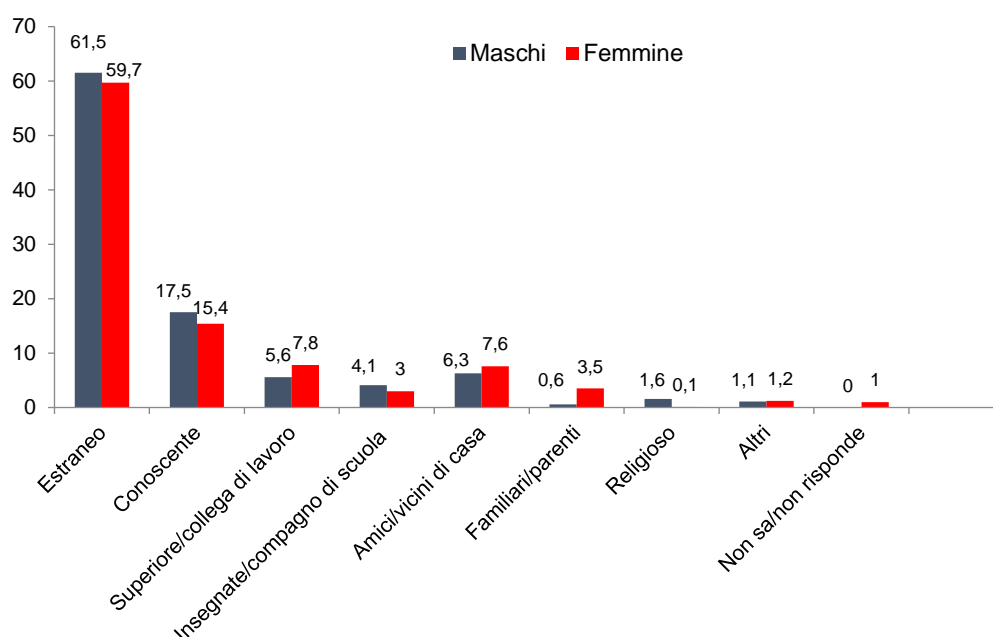
Tabella 1B- Donne 14-65 anni che hanno subito molestie negli ultimi 3 anni/tipo molestia e classe d'età - Anni 2015-16 (per 100 persone con le stesse caratteristiche)

CLASSE D'ETA'	Molestie verbali	Esibizionismo	Pedinamenti	Telefonate oscene	Mostrato pornografia	Molestia fisica	Molestie sui social net work	Rubato credenziali
14-24	18,5	3,5	14,5	3,2	3,9	6,8	10,0	2,1
25-34	9,1	2,5	7,1	2,6	0,7	2,5	6,1	0,6
35-44	6,8	1,2	4,9	2,6	1,2	2,5	3,6	1,0
45-54	4,8	1,1	2,1	1,5	0,8	1,0	2,8	1,0
55-65	1,9	0,6	1,9	1,3	0,8	0,6	1,3	0,4(*)
<b>Totale</b>	<b>7,4</b>	<b>1,6</b>	<b>5,4</b>	<b>2,2</b>	<b>1,4</b>	<b>2,4</b>	<b>4,8</b>	<b>1,0</b>

Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Come è possibile rilevare dal grafico 2, le molestie sessuali, a differenza di altre forme di violenza di genere, sono perpetrate essenzialmente da estranei; ad ampia distanza si collocano i conoscenti. I valori presentano minimi scarti a svantaggio degli uomini rispetto alle donne (graf. 2). Tuttavia, quando ci si sofferma sulle molestie agite da parte di superiori o colleghi di lavoro, di amici o vicini di casa, di familiari o parenti, le donne risultano costituire decisamente le vittime più numerose. Il contesto lavorativo sembrerebbe, dunque, costituire il primo luogo “amico”, in cui la donna può essere esposta a questo tipo di violenza.

**Grafico 2 - Persone da 14 a 65 anni che hanno subito molestie sessuali fisiche nel corso della vita, per sesso della vittima e per autore della molestia - Anni 2015-2016 (per 100 vittime)**



Fonte: ISTAT, indagine sulla “Sicurezza dei cittadini”. Anni 2015-2016

L’indagine ISTAT sulla “Sicurezza dei cittadini” 2015-2016, attraverso il modulo *ad hoc* sulle molestie e i ricatti sessuali consente di effettuare un utile approfondimento sul fenomeno, per quanto talora l’esiguità del numero di casi disponibili non consenta l’utilizzo di una serie di variabili che, seppur presenti e rilevate, non possono essere considerate ai fini della produzione di stime o dello studio di particolari associazioni, perché l’errore campionario arriva a superare il 35 per cento.

Se si considerano le donne che hanno subito molestie sessuali o ricatti sessuali sul lavoro con riferimento al dato degli ultimi tre anni, la fascia di età maggiormente interessata dal fenomeno è quella delle giovanissime, di età compresa tra i 14 e i 24 anni, seguite dalle giovani fino ai 34 anni (tabella 3). Col crescere dell’età il rischio di molestia tende a diminuire sensibilmente. Inoltre, avere un livello di istruzione medio-alto non sembrerebbe proteggere le donne da comportamenti molesti. Il dato potrebbe dipendere non solo dal fatto che le donne più istruite tendono a rivelare più facilmente episodi di questo genere, senza provare quel senso di vergogna che potrebbe assalire donne con minori risorse culturali, ma anche dal fatto che le donne più istruite possono essere percepite dai colleghi di lavoro o dai loro superiori come una minaccia (Maas et al., 2003; Bettio, Ticci et al., 2017). Infatti, come si legge anche nel rapporto della European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) sulla violenza contro le donne, le donne occupate in posizioni

elevate all'interno di una organizzazione lavorativa tendono ad essere esposte maggiormente al rischio di molestia sessuale sul lavoro (FRA, 2014).

**Tabella – Donne da 14 a 65 anni che hanno subito molestie sessuali o ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per classe d'età e titolo di studio – Anni 2015-2016 (per 100 donne con le stesse caratteristiche)**

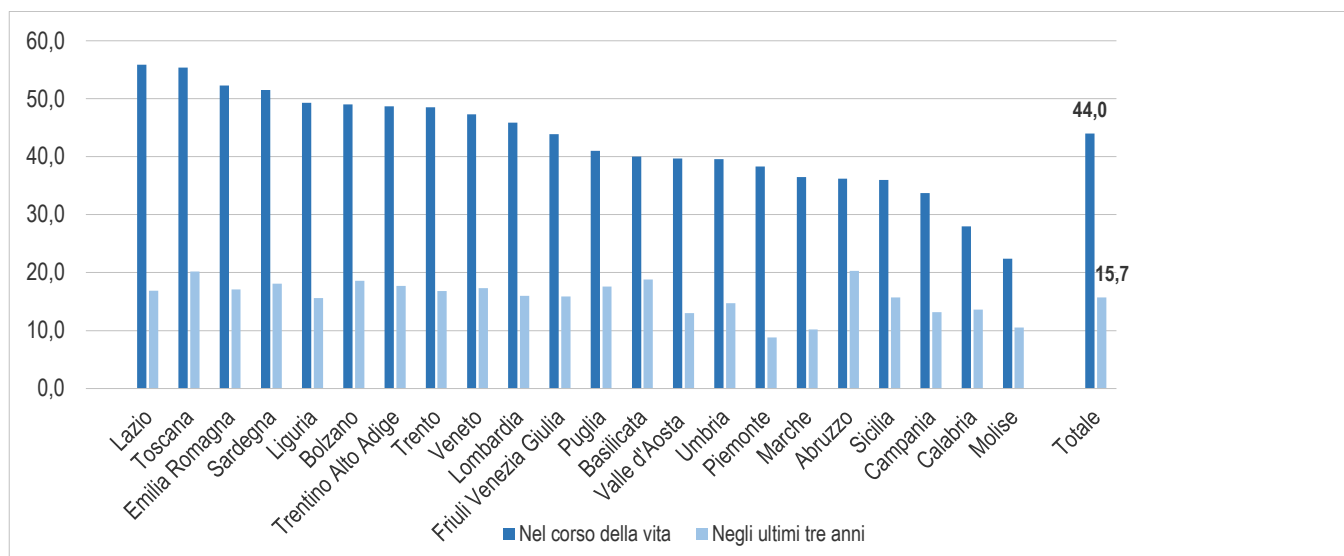
Classe d'età	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
14-24	45,1	34,9
25-34	41,6	19,0
35-44	43,6	14,5
45-54	46,9	10,7
55-65	42,2	6,3
TITOLO DI STUDIO		
Laurea	56,0	16,7
Diploma superiore	47,9	17,6
Licenza media inferiore	36,7	14,4
Licenza elementare, nessun titolo	24,9	7,0
Totale	44,0	15,7

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Se tra le varie forme di molestia, esercitate in prevalenza da autori maschili, subite da donne di 14-65 anni spiccano tra tutte gli atti di esibizionismo e le molestie fisiche sessuali, seguiti dai pedinamenti e dalle molestie verbali, elevata risulta anche la percentuale di molestie esercitate attraverso i social network, una forma di molestia di carattere psicologico fortemente invasiva e capace di indurre la vittima ad atti estremi.

Di più difficile lettura le differenze territoriali che sembrerebbero portare a concludere che il fenomeno delle molestie sia piuttosto trasversale a contesti e culture all'interno di un intervallo di valori che oscilla tra l'8,8 per cento del Piemonte e il 20 per cento di Toscana e Abruzzo se si considerano gli ultimi 3 anni (Grafico 3). Queste differenze possono, almeno in parte, essere spiegate dalla prevalente vocazione delle regioni del Centro Italia allo sviluppo di attività economiche del settore terziario e dei servizi, del turismo, del commercio e dell'artigianato; mentre in alcune regioni del Nord prevale il settore industriale. I settori dei servizi e del commercio sono quelli in cui è più diffuso il rischio per le donne di subire atti di molestia sessuale, perché maggiormente esposte non solo al rapporto con datore di lavoro e colleghi, in aziende generalmente di medie e piccole dimensioni; ma anche al pubblico. Si evidenzia come al Centro e al Sud prevalgono le micro imprese, mentre al Nord le piccole e le medie. Inoltre, in questi settori accade più di frequente che le donne abbiano contratti di lavoro precari e/o irregolari (si pensi al caso delle donne migranti, appartenenti a minoranze etniche) e numerosi studi hanno dimostrato che in questi casi aumenta il rischio di molestia sessuale (McDonald, P. 2012).

**Grafico 3– Donne da 14 a 65 anni che hanno subito molestie sessuali o ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per regione – Anni 2015-2016 (per 100 donne della stessa zona)**



Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla “Sicurezza dei cittadini”. Anni 2015-2016

Inoltre, nelle regioni del centro Italia, e specialmente nelle grandi città, sono cresciute fortemente le attività connesse alla *Gig economy*, che non assicurano nessuna forma di protezione ai propri lavoratori in un contesto lavorativo caratterizzato da forte anonimità (Banca IFIS, 2018)<sup>52</sup>. Alcuni studi dimostrano che i gruppi costituiti da minoranze etniche, lavoratrici domestiche e della *Gig economy*, con basse retribuzioni e basso profilo professionale, sono più vulnerabili e a rischio di molestie sessuali sul lavoro (Hersch, J. 2015; Bergman, M.E.; Henning J.B. 2008). I dati della Indagine Europea sulle Condizioni di Lavoro (EWCS), come si vedrà più diffusamente al paragrafo 2.3, mettono in luce come lo svolgimento dell’attività lavorativa in luoghi anonimi, quali strade, campi, cantieri; o ancora spazi pubblici, come caffè e aeroporti; presso la sede operativa del cliente o all’interno di mezzi di trasporto adibiti al servizio, aumenti il rischio di rimanere vittima di molestie sessuali. Occorre quindi interrogarsi sulla necessità di ridefinire il concetto di “luogo di lavoro”, non più idoneo a rappresentare una fetta di mercato, in rapida espansione e a crescente rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

## 2.2.2. Molestie fisiche sessuali sul lavoro

Volendo approfondire il tema delle molestie fisiche sessuali sul lavoro, occorre considerare le donne nella fascia di età 15-65 anni che lavorano o che hanno lavorato. In questo caso, il campione considerato comprende le persone (uomini e donne) dai 15 ai 65 anni perché è a 15 anni che è fissata l’età minima per iniziare a svolgere un’attività lavorativa<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> Analisi Interne Banca IFIS su dati società con bilancio depositato in Camera di Commercio Dati di crescita: CAGR del fatturato nel periodo 2014-2016. [https://www.bancaifis.it/wp-content/uploads/2018/03/MWPMI\\_Marzo-2018\\_h15.00.pdf](https://www.bancaifis.it/wp-content/uploads/2018/03/MWPMI_Marzo-2018_h15.00.pdf)

<sup>53</sup> Si rammenta che le molestie sessuali sono rilevate sulle persone, uomini e donne, dai 14 ai 65 anni di età.

Di seguito si riportano esclusivamente i dati riferiti alle donne dai 15 ai 65 anni che lavorano o che hanno lavorato, data la dimensione estremamente esigua del fenomeno relativo alla componente maschile del campione. Le donne che nel corso della vita e nei tre anni precedenti all'indagine hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche sessuali sul luogo di lavoro sono rispettivamente il 2,4 per cento e lo 0,46 per cento (tab.6) ( gli uomini sono rispettivamente lo 0,36 per cento e lo 0,11 per cento).

**Tabella 4 - Donne di 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sessuali sul luogo di lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni (per 100 donne di 15-65anni che lavorano o hanno lavorato)**

Molestie	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
No	97,66	99,54
Sì	2,34	0,46

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

A differenza di quanto già rilevato per le molestie sessuali genericamente intese subite negli ultimi tre anni, e per le molestie e ricatti sessuali sul lavoro occorse nello stesso arco temporale, il rischio di subire molestie fisiche sessuali aumenta al crescere dell'età: nella fascia di età 45-65 anni, infatti, il rischio è quasi doppio che tra le donne di 14-24 anni (tab.5). L'associazione potrebbe però essere dovuta al fatto che le intervistate fanno riferimento anche ad episodi avvenuti in passato. Si tratta di donne con un livello di istruzione medio-alto, caratteristica che si associa a una maggiore disponibilità nel dichiarare di aver subito atti di questo tipo e che contraddistingue maggiormente la popolazione più giovane. Pertanto, è verosimile che le intervistate siano state vittime di molestie sul lavoro quando erano più giovani. Anche il dato relativo all'occupazione svolta si riferisce a quella ricoperta al momento dell'intervista. Il che significa che la molestia fisica sessuale potrebbe essersi verificata quando l'intervistata svolgeva un'attività anche molto diversa da quella dichiarata al momento dell'indagine. Questo fatto potrebbe spiegare la più elevata percentuale di vittime tra le donne occupate con contratto di dipendenza (2,6 per cento) (tab.7) nel settore pubblico (3,4 per cento) (tab.6) rispetto alle giovani e giovanissime più frequentemente impegnate in lavori di carattere precario/flessibile.

**Tabella 5 - Donne 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro per classi di età, titolo di studio e tipo di lavoro svolto (al momento dell'intervista)**

Classi di età	No	Si	Totale
15-24	98,5	1,5	100,0
25-34	98,6	1,5	100,0
35-44	97,6	2,4	100,0
45-54	97,3	2,8	100,0
55-65	97,3	2,7	100,0
Totale	97,7	2,3	100,0
Titolo di studio	No	Si	Totale
Laurea	96,8	3,2	100,0
Diploma superiore	97,8	2,2	100,0
Licenza media inferiore	97,9	2,1	100,0
Licenza elementare, nessun titolo	99,7	0,3	100,0
Totale	97,7	2,3	100,0
Tipo di lavoro svolto	No	Si	Totale
Dipendente	97,4	2,6	100,0
Co.co.co., co.co.pro, lavoratore occasionale	99,2	0,8	100,0
Autonomo	98,5	1,5	100,0
Totale	97,7	2,3	100,0

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

**Tabella 6 - Donne 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro per settore lavorativo pubblico/privato (al momento dell'intervista)**

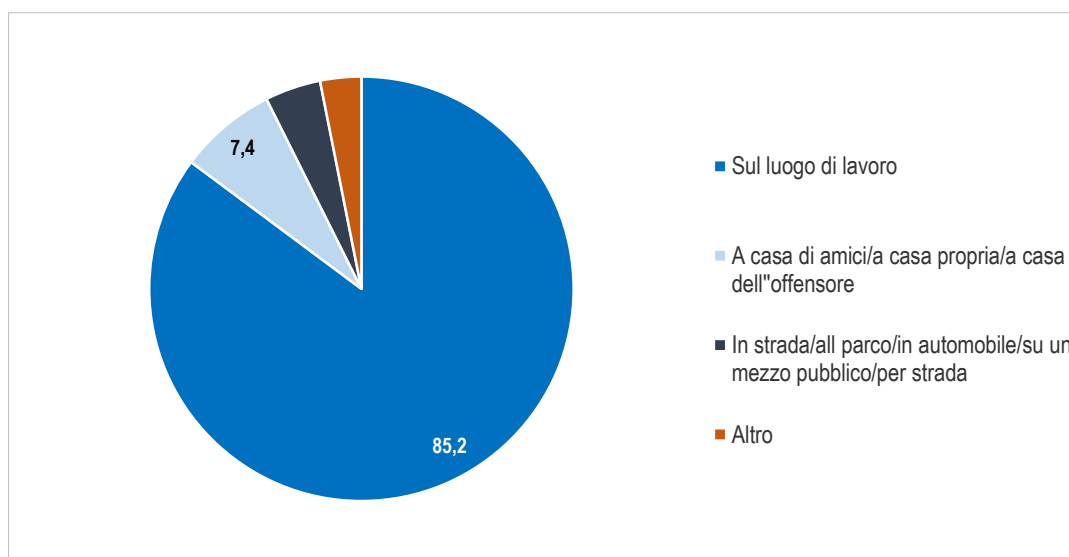
Donne 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro			
Settore lavorativo	No	Si	Totale
Pubblico	96,6	3,4	100,0
Privato	97,9	2,1	100,0
Totale	97,7	2,3	100,0

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Un punto percentuale è la differenza che intercorre tra le vittime di molestia sul lavoro occupate con contratti co.co.co, co.co.pro o occasionali (1,5 per cento) e le dipendenti (2,6 per cento).

Come esplicitato nel capitolo 1, tra le varie forme di molestia sessuale sul lavoro si annovera il *mobbing* che, quando è agito dal datore di lavoro o da un superiore verso un sottoposto, è definito *discendente*. Può essere esercitato da un gruppo o da singoli, ma ciò che lo contraddistingue è lo scopo, volto all'allontanamento della dipendente dal contesto lavorativo. Come evidenziato nel grafico 4, la percentuale di donne che hanno subito molestie fisiche sessuali sul lavoro da parte del datore di lavoro o di un superiore, ne sono state vittima non solo, anche se prevalentemente, sul luogo di lavoro (85,2 per cento), ma anche in contesti esterni, come la casa di amici, magari in occasione di cene, feste o incontri (7,4 per cento), nonché in strada, sui mezzi pubblici, in automobile, e cioè lungo il percorso casa-lavoro-casa.

**Grafico 4- Donne 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro da parte del datore di lavoro o del superiore per luogo in cui si è verificata la molestia (per 100 vittime)**

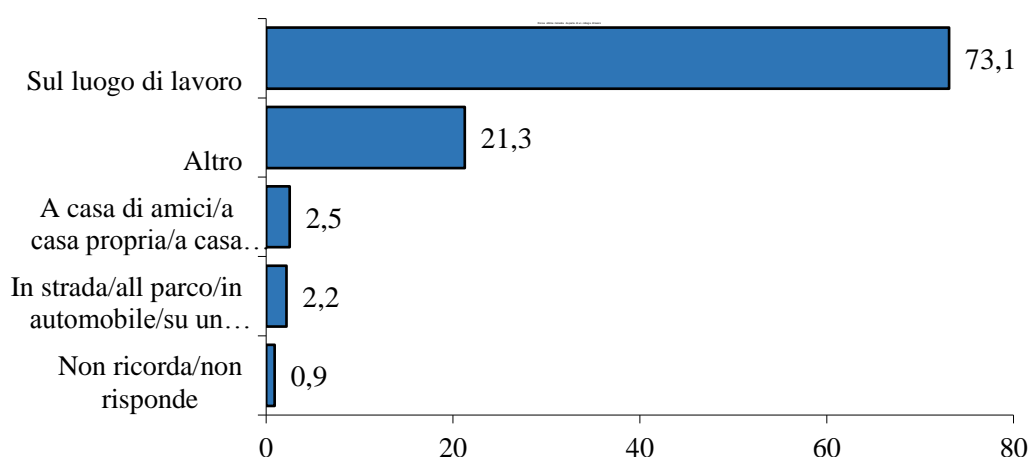


Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Alcuni autori hanno dimostrato come il rischio di molestia sessuale discendente sia più elevato all'interno di organizzazioni lavorative in cui gli uomini occupano in via prevalente posizioni di potere e sono nella condizione grado di influire sulla carriera delle loro dipendenti (Berdhal. J.L. 2007; Schneider, K.T.; Pryor, J.B.; Fitzgerald L.F. 2010; National Academy of Sciences, Engineering and Medicine. 2018). Il rischio aumenta anche quando le donne presentano tratti della loro personalità non rispondenti a rappresentazioni stereotipate del femminile (Berdhal. J.L. 2007). Un importante studio condotto dalla National Academy of Sciences ha individuato quattro fattori che espongono maggiormente le donne al rischio di molestia sessuale sul lavoro, nell'ambito della scienza, dell'ingegneria e della medicina. Il primo concerne l'ambiente lavorativo che, se dominato dalla presenza di uomini, soprattutto in ruoli apicali, accresce il rischio di tali forme di abuso; il secondo, riguarda la cultura 'machista' aziendale e la prevalente tolleranza di comportamenti molesti nei confronti delle donne (Bettio and Ticci, 2017); in terzo luogo, la presenza di una struttura essenzialmente gerarchica e verticale; infine, la presenza di ambienti lavorativi isolati (National Academy of Sciences, 2018).

Se il datore di lavoro tende ad assumere comportamenti molesti essenzialmente sul luogo di lavoro e, solo più sporadicamente, al di fuori di esso; il *mobbing orizzontale*, o tra colleghi, per quanto prevalentemente agito in contesto lavorativo, si realizza in oltre il 20 per cento dei casi anche in altri contesti esterni al luogo di lavoro. Il dato sollecita una riflessione, evidenziando come spesso il clima ostile e violento vissuto al lavoro si estenda anche al tempo privato, inducendo nella vittima uno stato di stress continuo, essendo senza soluzione di continuità soggetta alla pressione fisica e psicologica dell'autore della molestia.

**Grafico 5 - Donne 15-65 anni che hanno subito molestie fisiche sul luogo di lavoro da parte di un collega per luogo in cui si è verificata la molestia (per 100 vittime)**



Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

La difficoltà per le vittime di sottrarsi al dominio eroticizzato del molestatore le sottopone a forti stress, minandone la qualità della vita e delle relazioni. Come conseguenza possono configurarsi due fattispecie di violenza: quella dello *stalking occupazionale* e quella dello *straining*. Occorre quindi tenere bene in considerazione l'impatto che queste forme di violenza di genere possono avere sulla salute dei dipendenti, nel caso di specie costituiti prevalentemente dalla componente femminile della forza lavoro.

### 2.2.3. I ricatti sessuali sul lavoro

I ricatti sessuali costituiscono non solo la forma più diffusa di molestia in ambito lavorativo ma anche la più nascosta.

Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul lavoro, 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; casi che si riducono a 167 mila, pari all'1,1 per cento se si fa riferimento agli ultimi tre anni (tab.7). In base all'ultimo rapporto ISTAT la prevalenza di ricatti sessuali subiti nell'arco della vita sono in aumento; mentre il dato relativo agli ultimi 3 anni è pressoché stabile (ISTAT, 2018).

Il 32,4 per cento dei ricatti sessuali viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana, mentre il 17,4 per cento si verifica all'incirca una volta a settimana, il 29,4 per cento qualche volta al mese e il 19,2 per cento ancora più raramente. Negli ultimi tre anni, la quota di donne che ha



---

subito ricatti tutti i giorni o una volta a settimana è ancora maggiore (rispettivamente, il 24,8 per cento e il 33,6 per cento) (Statistica Report ISTAT, 2018).

Va evidenziato che le vittime, pur essendo sottoposte con frequenza a pressioni psicologiche di carattere sessuale, non chiedono aiuto. Circa l'81 per cento delle donne sottoposte a queste forme di violenza non ne parla con nessuno sul posto di lavoro. Questo dato va tuttavia letto tenendo conto del particolare assetto del mercato del lavoro italiano: costituito da un ampio apparato pubblico e da un settore privato fatto di micro e piccole imprese. In questi contesti, dove non esistono uffici preposti alle risorse umane o rappresentanze sindacali può risultare difficile alla donna rivolgersi a qualcuno per chiedere aiuto. Tuttavia, anche nel pubblico e nelle grandi aziende, ove questi servizi e corpi intermedi esistono, e dove molestie e ricatti sessuali sono più diffusi, le donne tendono a non esporsi. Inoltre, nelle micro e piccole imprese lo squilibrio e l'asimmetria di potere favorisce l'atteggiamento coercitivo del datore di lavoro che può tradursi in ricatto sessuale. Alcune indagini evidenziano che questo dato vale ancor di più quando si tratta di dipendenti *transgender*

Il fenomeno dei ricatti sessuali appare più frequente al centro Italia (tabella 7), nei grandi comuni delle aree metropolitane e in quelli con più di 50 mila abitanti (Statistica Report ISTAT, 2018). Anche per i ricatti sessuali, come per le molestie, è più facile che ne rimangano vittime le giovanissime (2,7 per cento) e se si guarda ai tre anni precedenti all'intervista, il dato va diminuendo al crescere dell'età delle intervistate (tabella 8). Considerando invece l'intero corso di vita, il dato sui ricatti sessuali tende ad aumentare con l'età, per evidenti motivi: storie lavorative più lunghe aumentano la probabilità che le donne abbiano fatto esperienza del fenomeno. Anche l'associazione tra i ricatti sessuali e il titolo di studio segue lo stesso schema di quella osservata per le molestie sessuali: le donne con più elevati titoli di studio sono più esposte al ricatto. E questo non solo perché sono più propense a dichiarare di averne fatto esperienza. Le loro aspettative rispetto alla carriera e alle responsabilità sul lavoro sono più alte rispetto alle donne meno istruite; hanno di più da perdere nel rifiutare il ricatto; e questo potrebbe esporle alla pressione di chi volesse esercitare un illecito potere di dominio su di loro. È noto come il ricatto sessuale costituisca una potente arma di pressione sia nei confronti di chi desidera emergere e crescere professionalmente, sia di chi ha bisogno di mantenere il posto di lavoro, contribuendo al configurarsi della fattispecie del *bossing*.

**Tabella 7– Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per regione – Anni 2015-2016** (per 100 donne della stessa zona)

REGIONE	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
Piemonte	8,6	0,3(*)
Valle d'Aosta	4,7	0,7(*)
Lombardia	4,4	0,8(*)
Trentino Alto Adige	5,6	2,3
Bolzano	5,3	2,5
Trento	6,0	2,1
Veneto	5,6	1(*)
Friuli Venezia Giulia	7,6	-
Liguria	9,7	0,5(*)
Emilia Romagna	7,4	0,3(*)
Toscana	11,6	0,3(*)
Umbria	7,6	2,3
Marche	7,2	1,2(*)
Lazio	13,9	1,7
Abruzzo	7,4	3,1
Molise	5,8	0,8(*)
Campania	7,8	2,2
Puglia	5,5	0,7(*)
Basilicata	8,1	1,4(*)
Calabria	4,2	1,5(*)
Sicilia	6,3	1,3(*)
Sardegna	5,6	1,4(*)
Totale	7,5	1,1

(\*) Dato con errore campionario superiore al 35%

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

**Tabella 8 – Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per classe d'età e titolo di studio – Anni 2015-2016** (per 100 donne con le stesse caratteristiche)

Classe d'età	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
15-24	3,0	2,7
25-34	6,6	2,1
35-44	8,6	1,3
45-54	8,9	0,3(*)
55-65	6,6	0,4
TITOLO DI STUDIO		
Laurea	8,5	1,2
Diploma superiore	8,0	1,3
Licenza media inferiore	6,7	0,7
Licenza elementare, nessun titolo	1,5(*)	0,1(*)
Totale	7,5	1,1

(\*) Dato con errore campionario superiore al 35%

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Il ricatto sessuale si lega molto spesso all'avanzamento di carriera delle donne o al mantenimento del posto di lavoro. Con riferimento a questo tipo di ricatti sessuali, sono circa un 2 per cento le donne dai 15 ai 65 anni che hanno subito dei ricatti sessuali (tab.9). Anche le donne con livelli di istruzione più bassi, meno inclini a rivelare il ricatto subito, possano essere esposte alla pressione del ricatto sessuale soprattutto nella fase di ricerca di un posto di lavoro. Considerato che i ricatti sessuali si registrano soprattutto in fase di assunzione (6,7 per cento), è evidente che il dato relativo alle vittime con bassi livelli di istruzione risente della loro bassa propensione a rivelare il fatto (tab.91). La richiesta si sostanzia per lo più nella pretesa di una disponibilità sessuale (4,6 per cento/0,6 per cento) piuttosto che in una prestazione sessuale (2,1 per cento/0,4 per cento).

**Tabella 9 Donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di ricatto. Anni 2015-2016** (dati in migliaia e per 100 donne di 15-65 anni)

TIPO DI RICATTO	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni	
	in migliaia	%	in migliaia	%
Ricatti per assunzione:	1.041	6,7	151	1
- <i>Richiesta di prestazioni sessuali</i>	333	2,1	62	0,4
- Richiesta di disponibilità sessuale	708	4,6	89	0,6
Ricatti per avanzamento di carriera/mantenimento del posto di lavoro	268	1,8	43	0,3
Almeno un ricatto sessuale (per assunzione e/o per carriera)	1.173	7,5	167	1,1

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Ma quali sono le professioni e i lavori più esposti ai ricatti sessuali? Lo schema è simile considerando il corso di vita e gli ultimi tre anni, seppur con opportuni distinguo: se si considerano i ricatti sessuali subiti nel corso della vita per mantenere il posto di lavoro o per ottenere degli avanzamenti di carriera è il settore del commercio e dei servizi, quello in cui è occupato quasi il 37 per cento delle vittime; segue il settore impiegatizio e quello delle professioni tecniche. Se si considerano invece i ricatti subiti in fase di assunzione, allora è il settore impiegatizio quello in cui le donne sono maggiormente esposte al rischio (30,5 per cento) seguito dal settore del commercio e dei servizi (28 per cento), da quello delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (12,8 per cento) e da quello delle professioni tecniche. Il dato sulle professioni ad alta specializzazione purtroppo non sorprende, se si rammenta l'associazione più volte riscontrata, anche nelle pagine precedenti, tra diverse forme di molestia e il livello alto di istruzione delle vittime.

L'Italia sembrerebbe confermarsi un Paese in cui occorra ancora fare molta strada per sgomberare il campo, anche in settori altamente qualificati, dei ricatti sessuali per l'acquisizione di posti di lavoro in contesti in cui dovrebbe essere anzitutto il merito e la preparazione a costituire la motivazione dell'assunzione. Il che non legittima affatto che ciò accada in altri settori. Fa riflettere il fatto che il capitale umano, che dovrebbe costituire un fattore protettivo da forme di violenza di genere, non riesca a contrastare la cultura patriarcale radicata in alcuni contesti lavorativi tradizionali (università, imprese, ricerca, medicina, etc.). Una cultura patriarcale che caratterizza generalmente contesti culturali più poveri e legati a concezioni tradizionali della divisione dei ruoli uomo/donna e dei rapporti tra i sessi.

**Tabella 10 – Donne di 15-65 anni che hanno subito ricatti sessuali sul posto di lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per tipo di ricatto e lavoro che svolgevano o cercavano. Anni 2015-2016 (per 100 vittime dello stesso reato)**

Che lavoro svolgeva/cercava	Ricatti	Ricatti
	per mantenere il posto di lavoro o per ottenere avanzamenti	per assunzione
Nel corso della vita		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti	6,8	12,8
Professioni tecniche	10,3	12,1
Impiegati	30,5	30,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	36,6	28
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,2	0,6
Conduttrici di impianti e operaie semi-qualificate addette a macchinari fissi e mobili	1,6	3,6
Professioni non qualificate	7,8	5,9
Non specificato	3,2	6,5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Negli ultimi 3 anni		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti	7,9	9,5
Professioni tecniche	10,1	6,3
Impiegati	39,4	37,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	34,9	30,4
Professioni non qualificate	1,2	10,1
Non specificato	6,5	9,5
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Anche il dato relativo agli ultimi 3 anni non presenta a tal proposito particolari differenze. Con riferimento al mantenimento del posto di lavoro e agli avanzamenti di carriera, coloro che fanno esperienza di molestie sessuali e violenza di genere sono soprattutto occupate nel settore impiegatizio (39,4 per cento), seguito da quello del commercio e dei servizi (34,9 per cento) e da quello delle professioni tecniche (10,1 per cento); in fase di assunzione si conferma quale settore più critico quello impiegatizio, seguito da quello del commercio e dei servizi, delle professioni non qualificate e delle professioni intellettuali e ad elevata specializzazione (tabella 10).

L'indagine ISTAT prevede, inoltre, una domanda sull'esito delle molestie e dei ricatti sessuali in ambiente lavorativo. I dati raccolti hanno messo in luce la ritrosia di molte donne a rispondere a tale domanda. Ben il 24,2 per cento delle donne che hanno subito ricatti nel corso della vita (il 36,9 per cento negli ultimi tre anni) ha infatti preferito non rispondere. Tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e hanno risposto al quesito, il 33,8 per cento ha cambiato

volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera (tab.11), il 10,9 per cento è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.

L'ISTAT riferisce che quasi nessuna donna vittima di ricatti sessuali ha denunciato il fatto alle forze dell'ordine: appena lo 0,7 per cento delle vittime di ricatti nel corso della vita (l'1,2 per cento negli ultimi tre anni). Un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia, il 77,1 per cento di chi ha dichiarato di essersi rivolto alle forze di polizia (Report statistico ISTAT, 2018).

**Tabella 11 – Donne da 15 a 65 anni che hanno subito molestie e ricatti sessuali sul lavoro nel corso della vita e negli ultimi 3 anni, per esito dell'episodio (a) Anni 2015-2016, per 100 vittime**

ESITO DELL'EPISODIO	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
Ha cambiato lavoro volontariamente/rinunciato alla carriera	33,8	32
È stata licenziata/ non è stata assunta/ è stata messa in cassa integrazione	10,9	*5,1
Ha denunciato colui che la ricattava	*0,5	*2,3
Ha avuto un trasferimento di ufficio/nessuna promozione/ha avuto penalizzazioni sul lavoro	1,3	*2,1
È sottostata alle richieste	1,4	-
Risolto tutto, ha smesso/ha smesso di lavorare/di frequentare il corso	5,4	*1,8
Ha continuato a lavorare	4,6	*4,7
È andato via lui/ è stato licenziato/è stato trasferito	6,5	*1,4
Nessun esito	20	17,2
Altro	2,5	-
Non risponde	24,2	36,9
(a)sono possibili più risposte		
(*) Dato con errore campionario superiore al 35%		

Fonte: ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Occorre riflettere, tuttavia, sulle motivazioni addotte a giustificazione della mancata denuncia. Tra queste si annoverano la scarsa gravità dell'episodio (27,4 per cento) e la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine o la loro impossibilità di agire (23,4 per cento) (Report statistico ISTAT, 2018). Vale la pena osservare che esiste un 27 per cento di donne che non sono consapevoli della gravità dell'episodio subito, il che indicherebbe la necessità di sostenere iniziative di sensibilizzazione e informazione nei contesti lavorativi, così come è attualmente fatto in relazione alla sicurezza sul posto di lavoro. La sicurezza dei lavoratori/lavoratrici non riguarda, infatti, esclusivamente la dimensione sanitaria e di qualità della vita ma anche la sicurezza da forme di discriminazione e violenza.

Interventi giustificati anche in base al fatto che il 69,6 per cento delle vittime dichiara di aver subito un ricatto "grave"; "molto o abbastanza grave" il 72,8 per cento delle donne che li hanno subiti negli ultimi tre anni (Report statistico ISTAT, 2018).

#### 2.2.4. L'indagine INAPP

Al fine di evidenziare come lo studio del fenomeno delle molestie e dei ricatti sul lavoro possa portare a determinati risultati a seconda delle modalità scelte per la formulazione delle domande, nonché la loro misurazione, si sintetizzano di seguito alcuni risultati di un'altra indagine condotta a livello nazionale dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP). Si tratta di un'indagine campionaria periodica, avviata nel 2002, volta a rilevare la qualità del lavoro (QDL) in Italia. L'indagine trae spunto dalla European Working Condition Survey (EWCS), condotta dalla European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) sulla totalità dei paesi dell'Unione Europea. La rilevazione QDL indaga aspetti soggettivi e oggettivi del lavoro e considera i fattori che ne determinano la qualità, declinata secondo dimensioni legate principalmente allo sviluppo professionale, alle prospettive di carriera, alla sicurezza sul lavoro, alla stabilità economica, all'autonomia e al grado di controllo, ai tempi e gli orari di lavoro<sup>54</sup>.

In questa indagine, a differenza di quella dell'ISTAT, la domanda sulle forme di discriminazione, sui soprusi e le molestie è posta in forma indiretta. Gli intervistati, rappresentati da un campione di lavoratori e lavoratrici, è chiesto se “nell'ambiente di lavoro è mai capitato che qualcuno abbia subito discriminazioni, soprusi o molestie in relazione” in una serie di ambiti specificati in un elenco. I rispondenti riferiscono di esperienze di cui sono a conoscenza: esperienze di cui potrebbero essere o non essere i diretti protagonisti (non è loro chiesto di svelare). Il dato rilevato presenta valori diversi a seconda della tipologia di sopruso subito dalla vittima. Per quanto concerne le forme di discriminazione legate al sesso, il 6,6 per cento delle donne contro il 4,6 per cento degli uomini ne dichiara l'esistenza. A dichiararlo sono prevalentemente le persone che vivono da sole, di età compresa tra i 30 e i 44 anni. La percentuale di coloro che dichiarano l'esistenza di tali discriminazioni aumenta al crescere del livello di istruzione (passando dal 2,7 per cento di coloro che hanno la licenza media al 9 per cento dei laureati); al crescere del reddito; tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Il settore maggiormente interessato dalle discriminazioni di genere è quello degli “altri servizi”; le aziende, quelle più grandi (con più di 50 lavoratori); operanti nel settore pubblico. In particolare, sono le professioni impiegatizie, quelle intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione ad essere più esposte al rischio di discriminazione. Questi dati presentano una forte similarità con quelli risultanti dall'Indagine ISTAT, riportati in precedenza.

Passando, poi, ad analizzare i soprusi e le violazioni di diritti in ambiente lavorativo, la percentuale di casi aumenta sensibilmente: le donne che dichiarano di esserne a conoscenza arrivano al 9,8 per cento; gli uomini all'8,9 per cento. Ad esserne testimoni sono soprattutto i lavoratori e le lavoratrici single, tra i 45 e i 54 anni; con elevati livelli di istruzione; impiegati nel settore degli “altri servizi”, in grandi aziende pubbliche. Le violazioni di diritti sono riferite soprattutto da chi ha contratti di lavoro temporanei in professioni non qualificate o tecniche.

---

<sup>54</sup> Il questionario di indagine si articola in 13 sezioni dirette alla rilevazione di dati: 1) sulle caratteristiche del lavoro e dell'impresa; 2) sulla mobilità job to job e i tempi di lavoro; 3) sulla conciliazione tra lavoro ed attività extra lavorative; 4) sulle modalità e l'organizzazione del lavoro; 5) sullo sviluppo delle capacità lavorative; 6) sulle discriminazioni, i soprusi e le molestie sul posto di lavoro; 7) sulla salute e la sicurezza sul lavoro; 8) sulla soddisfazione, l'importanza e il riconoscimento del lavoro; 9) sui redditi da lavoro; 10) su alcune fondamentali informazioni familiari e sul datore di lavoro.

Infine, mettendo a fuoco le molestie sessuali, i rispondenti che riferiscono di esserne a conoscenza costituiscono una percentuale molto bassa: il 2,2 per cento delle donne e lo 0,7 degli uomini. Il dato risente, molto probabilmente, del fatto che tali fatti spesso non vengono rivelati perché le vittime, per svariate ragioni, non da ultima la paura di perdere il posto di lavoro, evitano di parlarne. Alla domanda alla quale è stato chiesto agli intervistati di dichiarare a chi si rivolgerebbero nel caso in cui fossero vittime di molestia sessuale, la percentuale più alta è stata registrata in corrispondenza dei capiufficio e o dei superiori (tra il 34 per cento e il 45 per cento). È dato ipotizzare che la scelta di riferire la molestia sessuale subito a un superiore possa condurre a una risoluzione informale del problema intorno al quale viene sollevato un velo di silenzio. Tale situazione richiederebbe senza dubbio maggiori approfondimenti. Occorrerebbe cercare di raccogliere dati e acquisire informazioni sulle modalità, più o meno formalizzate di intervento delle aziende di fronte alla denuncia di episodi di molestia sessuale sul lavoro. Sarebbe utile sapere se e in quale forma le aziende si sono dotate di strumenti di prevenzione e contrasto di molestie e ricatti sessuali sul lavoro.

I sindacati costituiscono il secondo soggetto ai quali gli intervistati e le intervistate hanno dichiarato che si rivolgerebbero per denunciare una molestia sul lavoro (tra il 17 per cento e i 22 per cento); seguono gli avvocati (tra il 10 e il 12 per cento). Anche questi dati fanno riflettere sulla necessità di individuare forme di intervento idonee a favorire l'emersione di casi di molestia sessuale sul lavoro.

### **2.3. Uno sguardo sul fenomeno in termini comparativi con altri Paesi europei**

Ma come si colloca l'Italia rispetto agli altri Paesi Europei con riferimento specifico al fenomeno delle molestie e dei ricatti sessuali sul lavoro?

Come sarà possibile osservare nel paragrafo successivo, numerosi studi hanno evidenziato sostanziali differenze tra i vari Paesi europei nelle definizioni, nelle metodologie di rilevazione e nella interpretazione del fenomeno della violenza in ambito lavorativo.

In questo paragrafo si è scelto di utilizzare i dati della European Working Conditions Survey 2015 (EWCS), armonizzata a livello Europeo, e che adotta sia il metodo soggettivo che quello oggettivo per rilevare le forme di molestia sul lavoro. Il primo metodo si basa sulla percezione che il rispondente ha della propria esperienza: data una definizione di molestia sul lavoro, si chiede all'intervistato/a quanto si senta di essere esposto a quella forma di bullying/mobbing o altro. Col metodo oggettivo, invece, si chiede all'intervistato/a con quale frequenza sia stato oggetto di determinati atti negativi in un preciso arco temporale. In genere il metodo soggettivo porta a una sottostima della dimensione del fenomeno (European Agency for Safety and Health at Work, 2010).<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Per il commento si è fatto, inoltre, riferimento al Rapporto Eurofound del 2015 dal titolo *Violence and Harassment in European workplace: Extent, Impact and Policies*, nonché a quello del 2017 relativo alla sesta edizione dell'Indagine.



Si rammenta che l'Indagine è condotta su 35 Paesi<sup>56</sup> e ciascun Paese adotta un campione statistico rappresentativo della popolazione nazionale di numerosità variabile tra le 1000 e le 3.300 unità. Solo 3 Paesi, Belgio, Slovenia e Spagna, hanno adottato un sovracampionamento per poter effettuare specifici approfondimenti. Complessivamente l'indagine ha raggiunto 43.850 lavoratori e lavoratrici, tra dipendenti e autonomi/e. Le interviste sono state condotte tra febbraio e settembre 2015.

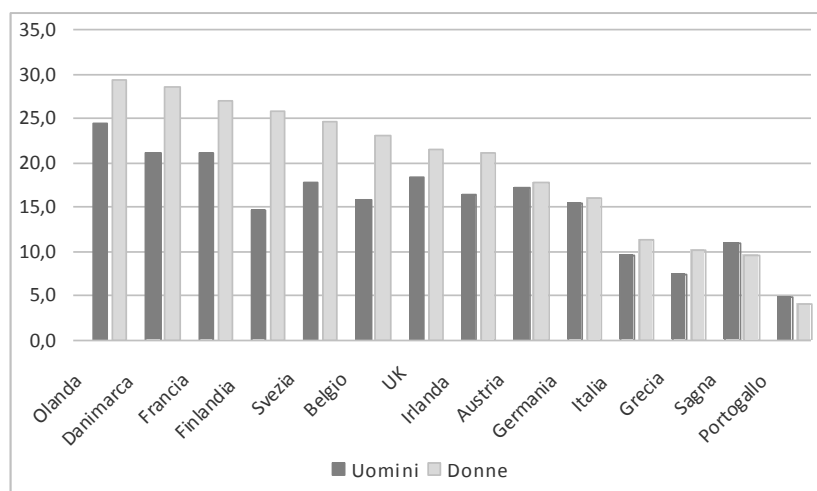
Le elaborazioni che seguono sono state realizzate utilizzando i microdati della sesta edizione dell'Indagine che, per quanto concerne la sezione relativa alla violenza sul lavoro, presenta delle limitazioni dovute alla diversa propensione dei/le rispondenti a rilasciare informazioni relative a temi sensibili (problema delle mancate risposte) e anche per il diverso modo di concepire il significato stesso del concetto di "violenza" da un Paese all'altro, per ragioni di ordine culturale. Infine, un altro limite, che è bene tenere in considerazione nella lettura e interpretazione dei dati che seguono, consiste nel fatto che non è sempre possibile scendere nello studio di particolari sottogruppi di popolazione, in quanto la numerosità dei casi risulta eccessivamente esigua e del tutto inadatta al calcolo di stime affidabili. Inoltre, i dati relativi all'Italia che emergono dalla EWCS non coincidono con quelli della rilevazione ISTAT, anche se sono molto simili e portano a conclusioni convergenti, per motivi di ordine metodologico. Il principale motivo per cui il dato di prevalenza di Adverse Social Behaviour sul luogo di lavoro è più contenuto nella EWCS è perché si riferisce al mese precedente l'intervista (last month), mentre l'indagine ISTAT fa riferimento agli ultimi tre mesi. La letteratura dimostra che all'allungarsi del periodo di tempo di riferimento, aumenta il rischio di distorsione dell'incidenza del fenomeno, perché un maggior numero di donne è probabile che vi siano state sottoposte, magari in un contesto diverso da quello oggetto di studio al momento dell'indagine (National Academy of Science, 2018). Per questo e altri motivi di carattere metodologico, in alcune tabelle di questo paragrafo si è scelto di riportare fedelmente il *wording* delle domande analizzate, in modo da rendere più chiaro al lettore il dato effettivamente rilevato.

I dati di seguito riportati fanno riferimento a un indicatore di comportamento sociale avverso (Adverse Social Behaviour), calcolato, in linea con quanto indicato nel Rapporto Eurofound, considerando tutti i casi in cui si sia verificato almeno uno dei seguenti comportamenti: molestia verbale, molestie sessuali non desiderate, minacce, atti umilianti, violenza fisica, molestia sessuale, bullismo e molestia.

---

<sup>56</sup> Ai 28 paesi membri dell'Unione Europea occorre aggiungere i 5 paesi candidati (Albania, Rep. di Macedonia, Montenegro, Serbia e Turchia), oltre alla Svizzera e alla Norvegia.

**Grafico 6 – Comportamenti sociali avversi sul lavoro nell’ultimo mese (Adverse Social Behaviour), per genere – Paesi UE-15 escluso Lussemburgo valore in percentuale**



Fonte: Elaborazioni dati EWCS, 2015

Le donne risultano in tutti i Paesi maggiormente esposte al rischio di violenza e minaccia sul lavoro rispetto agli uomini (grafico 6). Differenza che si fa più evidente nei Paesi Scandinavi. In Finlandia le donne che riferiscono di aver subito comportamenti sociali avversi sul lavoro sono quasi il doppio degli uomini. Tale differenza è in parte spiegata dalla maggiore esposizione delle donne alle molestie sessuali. Se le donne sono maggiormente esposte al rischio di molestia sessuale, gli uomini sperimentano più frequentemente episodi di violenza fisica. Differenze significative tra uomini e donne sono anche registrate in corrispondenza di alcuni settori di attività economica come quello sanitario e dell’assistenza, dell’istruzione e delle professioni sociali.

Il grafico 6 mette in luce che i Paesi in cui la percentuale delle lavoratrici che riferiscono di aver subito violenza o molestie sul lavoro raggiunge i valori più alti, al di sopra cioè del 25 per cento, sono nell’ordine l’Olanda, la Danimarca, la Francia e la Finlandia; tra il 20 e il 25 per cento troviamo invece la Svezia, il Belgio, il regno Unito e l’Irlanda. In fondo alla graduatoria si registra la presenza di alcuni Paesi dell’Europa centrale e dell’area mediterranea, in cui si riscontrano i valori più bassi.

Entrando nello specifico di alcune differenze nelle forme di violenza e molestia, è possibile osservare alcune similarità tendenziali all’interno di sottogruppi di Paesi. Va evidenziato che il confronto, in questo caso, va effettuato con cautela, dal momento che le differenze culturali sono tali da non consentire un confronto *de plano*.

La costante presenza dei Paesi scandinavi tra quelli con valori al di sopra della media EWCS su tutti gli indicatori, non costituisce necessariamente un fatto negativo. Il valore potrebbe dipendere dal fatto che in questi Paesi il grado di consapevolezza e la capacità di riconoscere come violenti determinati comportamenti sono più elevate che in altri Paesi UE, soprattutto rispetto a quelli dell’area mediterranea, più vicini a culture di stampo tradizionale e con derive machiste più evidenti. La questione della consapevolezza non può essere tuttavia affrontata senza operare alcuni indispensabili distinguo. Volendo graduare su una scala di grigi il grado di consapevolezza, potremmo affermare che il nero rappresenti gli atti sessuali coercitivi (minacce e ricatti),

facilmente riconoscibili quali molestie sessuali; il grigio scuro, le attenzioni sessuali non desiderate (stupro, aggressione sessuale e contatti fisici non desiderati); il grigio chiaro, più sfumato e indefinito, le molestie di genere (continue richieste di appuntamenti o di sesso, imposizione di discorsi indesiderati sul sesso, ricezione di immagini di nudo non volute, atti sessuali umilianti, insulti o affermazioni a sfondo sessuale, gesti offensivi, etc...). Numerosi studi, tra cui quello di Holland e Cortina (2013), hanno evidenziato che le molestie di genere tendono ad essere “under-reported”, perché non ricondotte alla molestia sessuale, proprio dalle donne che hanno subito molestie sessuali fisiche e/o atti sessuali coercitivi. Non si tratta, quindi di un problema di consapevolezza *tout court*, ma del c.d. *effetto labeling*. Molte donne non sono propense a “etichettare” come molestia sessuale la loro esperienza quando la medesima si configura come molestia di genere (National Academy of Sciences, Engineering and Medicine, 2018). Questo è dunque uno dei motivi per cui alcuni Paesi che presentano valori di prevalenza superiori alla media europea per alcune forme di comportamento avverso, presentano valori inferiori alle media per quelle che più si avvicinano alla molestia di genere.

Infine, come già evidenziato in precedenza, nei Paesi del Nord Europa le donne sono maggiormente e più diffusamente inserite nel mercato del lavoro, in tutti i settori di attività economica, a differenza di molti Paesi dell’area mediterranea. Non solo.

**Tabella 12 - Tavola comparativa dell’esposizione a comportamenti sociali avversi sul lavoro (ASB) per tipologia e Paese**

	Comportamenti psicologici avversi <sup>57</sup>	Comportamenti fisici avversi <sup>58</sup>	Comportamenti sessuali indesiderati <sup>59</sup>
Media EU-14 (escluso Lussemburgo) EWCS	14,8	6,8	2,4
Paesi al di sopra della media EWCS	Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Irlanda, Olanda, Svezia e UK	Belgio, Finlandia, Svezia, Irlanda, Olanda e UK	Danimarca, Finlandia, Svezia e Olanda
Paesi al di sotto della media EWCS	Germania, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna	Austria, Germania, Grecia, Italia, Portogallo, Spagna	Austria, Belgio, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Portogallo, Spagna e UK

Fonte: Nostre elaborazioni sui dati della VI Indagine EWCS, 2015

Vanno, inoltre, sottolineate le differenze dovute all’età e alla generazione di appartenenza. In linea con quanto già rilevato con l’indagine ISTAT, i giovani e le giovani lavoratrici risultano più esposti a comportamenti sociali avversi sul lavoro rispetto ai più anziani. Il grafico 4 mostra come nella totalità dei Paesi considerati, i giovani al di sotto dei 35 anni presentino scarti positivi nelle differenze intergenerazionali, essendo più esposti a violenze e molestie sul lavoro dei lavoratori con più di 50 anni. Le differenze maggiori si registrano nei Paesi Scandinavi e in Olanda.

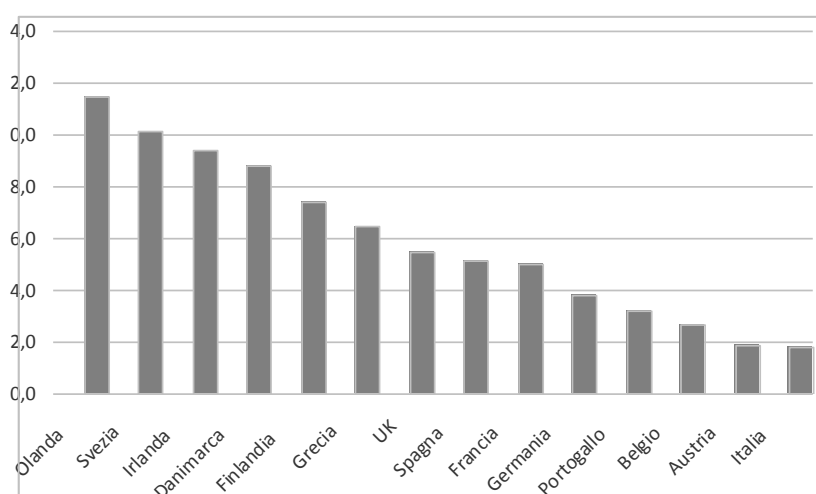
<sup>57</sup> L’indicatore di comportamenti psicologici avversi è stato costruito considerando tutti i casi in cui fosse presente almeno uno tra i seguenti comportamenti: molestia verbale (Q80a), minaccia (Q80c), umiliazioni (Q80d) – Criterio logico “OR”.

<sup>58</sup> L’indicatore di comportamenti fisici avversi è stato costruito considerando tutti i casi in cui fosse presente almeno uno tra i seguenti comportamenti: violenza fisica (Q81a), bullismo e molestia (Q81c) – Criterio logico “OR”.

<sup>59</sup> L’indicatore di comportamenti sessuali indesiderati è stato costruito considerando tutti i casi in cui fosse presente almeno uno tra i seguenti comportamenti: attenzioni sessuali indesiderate (Q80b), molestie sessuali (Q81b) – Criterio logico “OR”.

Tenendo, poi, conto congiuntamente del sesso e dell'età, si evidenzia che sono proprio le donne più giovani ad essere maggiormente esposte al rischio di molestia e abuso sul lavoro. Percentuali più basse si registrano invece in alcuni Paesi del Sud Europa. Va però evidenziato, ed alcune indagini condotte nei Paesi dell'Est, più simili a quelli mediterranei che ad altri Paesi UE, dimostrano, che in questi Paesi i lavoratori giovani sono più esposti dei colleghi anziani a comportamenti sociali avversi, attuati proprio dai colleghi più anziani, in ragione delle norme culturali che pongono i giovani in una posizione subordinata rispetto agli anziani (Eurofound, 2017). Tale contesto culturale non agevola la presa di coscienza della iniquità di determinati comportamenti da parte delle vittime, conducendo a un sistematico "under-reporting" del fenomeno.

**Grafico 7 - Differenza intergenerazionale nei comportamenti sociali avversi sul lavoro (ASB) (diff. in punti percentuali tra i giovani under 35 e gli adulti 50+) p.p. - EU-15 (excluded Luxembourg)**



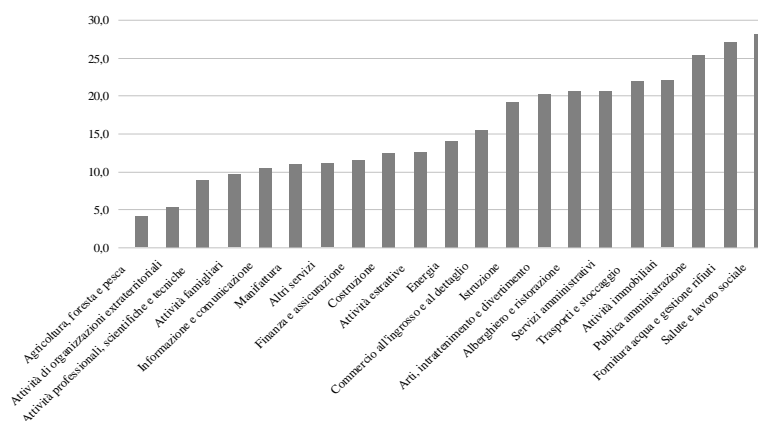
Fonte: Elaborazioni sui dati della VI Indagine EWCS, 2015

Anche l'origine del lavoratore/trice può influire sulla sua maggiore o minore esposizione al rischio di comportamenti sociali avversi sul lavoro. I Rapporti Eurofound del 2017 e del 2015 mettono ben in luce come i lavoratori stranieri con genitori stranieri siano maggiormente esposti al rischio di molestie e violenza sul lavoro rispetto ai colleghi autoctoni.

Passando ora alla valutazione dei settori di attività economica in cui è più facile incorrere in comportamenti sociali avversi sul lavoro, è interessante osservare come i dati della EWCS tendano a convergere verso una comune evidenza: il settore dei servizi è quello in cui è più probabile incorrere in problemi di molestie e violenza sul lavoro. Come si evince, infatti, dal grafico 5, il settore maggiormente esposto è proprio quello sanitario e delle professioni sociali. Seguono i trasporti, i servizi alberghieri e di ristorazione, la Pubblica Amministrazione e l'istruzione (scuole e università). Ambiti in cui la percentuale di esposti è superiore alla media Europea, fissata al 14 per cento. Anche l'indagine ISTAT conferma quanto emerso con la EWCS: come già evidenziato nella tab. 14, con riferimento ai ricatti sessuali sul posto di lavoro, il settore impiegatizio, seguito da quelli del commercio e dei servizi e delle professioni tecniche, sembrano costituire gli ambiti in cui il rischio di molestia sessuale è maggiore.

Le indagini nazionali e la EWCS sembrano inoltre convergere verso una particolare tipologia di molestia e cioè quella agita da terze parti, quali clienti, utenti di servizi, fornitori. Persone con cui i lavoratori/trici si trovano ad avere contatti più o meno frequenti. Questo vale per chi lavora in alberghi, ristoranti, negli ospedali e nei servizi sanitari, nei servizi sociali, nella pubblica amministrazione, nelle scuole e nelle università.

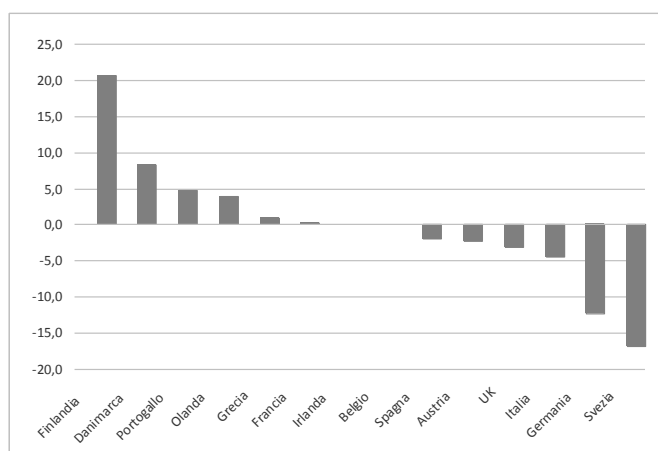
Grafico 7 Proporzioni di lavoratori/trici che subiscono comportamenti sociali avversi sul lavoro (ASB) per settore di attività economica – EU-15 in percentuale



Fonte: Elaborazioni sui dati della VI Indagine EWCS, 2015

Un altro fattore da considerare nello studio dei comportamenti sociali avversi sul lavoro è la dimensione dell'azienda, dell'ente o di qualsivoglia organizzazione presso la quale il lavoratore/la lavoratrice svolge la sua attività.

Grafico 8 - Differenza in p.p. tra le proporzioni di coloro che lavorano in aziende con 1-9 dipendenti e di quelli che lavorano in aziende con 10-249 dipendenti e che hanno subito comportamenti sociali avversi sul lavoro (ASB) - EU-15 (excluded Luxembourg)



Fonte: Elaborazioni sui dati della VI Indagine EWCS, 2015

Il grafico 8 mette bene in evidenza i Paesi in cui i lavoratori e le lavoratrici occupati in piccole aziende sono meno protetti o comunque i Paesi in cui si registra un maggior numero di casi di comportamenti sociali avversi sul lavoro nelle piccole imprese rispetto a quelle di grandi dimensioni: è il caso della Finlandia, della Danimarca e, a una certa distanza, del Portogallo e dell'Olanda. Infatti, in Paesi come la Svezia, la Germania e l'Italia, dove la presenza di sindacati e di alcuni organi di garanzia contro le diverse forme di discriminazione sono per legge presenti nelle aziende di grandi dimensioni, si registra un maggior numero di casi rispetto alle aziende di piccole dimensioni. Segno evidente del fatto che la presenza di organi di tutela e controllo, favoriscono l'emersione del fenomeno a differenza dei piccoli contesti in cui le vittime si trovano da sole di fronte al molestatore, preferendo così rimanere in silenzio. Lavorare, dunque, all'interno di una grande azienda o organizzazione non protegge di per sé dal rischio di sperimentare forme di molestia sessuale sul lavoro, di bullying, di bossing o quant'altro; tuttavia, rende più facile la richiesta di aiuto, quando al suo interno sono previsti organi specifici deputati ad affrontare il problema secondo procedure formali, fatte proprie dalla cultura aziendale.

Ma quali sono i fattori che possono aumentare la probabilità che un lavoratore/trice sperimenti comportamenti sociali avversi sul lavoro o che decida più facilmente di 'denunciare' il fatto?

**Tabella 13 – Comportamenti sociali avversi sul lavoro per alcuni indicatori di contesto lavorativo**

Indicatori del contesto lavorativo	SI	NO
Settore di impiego		
<i>Settore privato</i>	14,3	85,7
<i>Settore pubblico</i>	24,5	75,5
<i>Settore pubblico/privato</i>	24,9	75,1
<i>Terzo settore</i>	28,3	71,7
Presenza di sindacati, commissioni o organi di rappresentanza dei lavoratori/trici		
<i>Si</i>	21,9	78,1
<i>No</i>	14,3	85,7
Presenza di un delegato o di una commissione di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori/trici		
<i>Si</i>	20,8	79,2
<i>No</i>	14,5	85,5
Organizzazione periodica di riunioni e incontri dei lavoratori/trici		
<i>Si</i>	18,8	81,2
<i>No</i>	17,8	82,2
Partecipazione diretta ad attività politica e/o sindacale		
<i>Frequenza giornaliera</i>	40,6	59,4
<i>Mai</i>	16,2	83,8
Discriminazione basata sul genere		
<i>Si</i>	58,5	41,5
<i>No</i>	16,1	83,9

Fonte: Elaborazioni micro-dati VI Indagine EWCS, 2015

A conferma di quanto appena rilevato, la presenza di organi di tutela all'interno del luogo di lavoro non si associa *tout court* a una minore prevalenza del fenomeno, anche se costituisce di fatto un fattore di protezione per il lavoratore e/o la lavoratrice. La tabella 17 mostra chiaramente come la percentuale di comportamenti socialmente avversi sul lavoro sia maggiore proprio all'interno delle aziende ove operino sindacati, comitati di lavoratori o organi simili di rappresentanza; o ancora siano presenti commissioni o delegati responsabili della salute e della sicurezza dei lavoratori. Anzi, il fatto stesso di essere un rappresentante sindacale o un lavoratore molto impegnato nel sindacato, sembrerebbe costituire un fattore di forte esposizione al rischio di comportamenti avversi sul lavoro (vittime di ASB sono il 40 per cento di chi vi partecipa sempre contro il 12 per cento di chi non partecipa mai). In tal senso, al fine di scongiurare, prevenire o comunque nel monitorare il fenomeno a livello aziendale sembrerebbe essere più efficace la previsione di incontri regolari tra lavoratori, dove sia possibile discutere liberamente di problemi o questioni attinenti al clima lavorativo (tab.13).

Le discriminazioni legate al genere si confermano quelle più forti: tra coloro che affermano di aver subito forme di discriminazione sulla base del sesso, la percentuale di vittime di ASB è del 58,5 per cento contro il 16 per cento di chi non ne ha fatto esperienza.

Infine, come già evidenziato dai dati Istat, per il caso italiano, anche dall'indagine EWCS emerge che è il settore pubblico quello più esposto a queste forme di comportamenti sociali avversi sul lavoro con un valore di 10 punti percentuali maggiore rispetto a quello registrato nel settore privato (24,5 per cento contro il 14,3 per cento).

Le diverse indagini nazionali contribuiscono a completare questo quadro, evidenziando a seconda delle specificità culturali e del mercato del lavoro locale, alcuni fattori peculiari. I fattori a livello organizzativo così individuati possono essere organizzati in tre gruppi (Rapporto Eurofound, 2015):

- a) Fattori che aumentano la domanda di lavoro
- b) Fattori associati a condizioni di incertezza;
- c) Le risorse sociali e organizzative disponibili sul posto di lavoro.

Si tratta di fattori associati a sovraccarichi di lavoro, scarsità di personale, compiti stringenti, forte pressione lavorativa, scarsa autonomia; crescente insicurezza, processi di ristrutturazione e cambiamenti organizzativi; stili di leadership e relazioni tra lavoratori indefiniti. Questi fattori organizzativi dovrebbero pesare maggiormente sulle micro e piccole imprese, dove le risorse umane e materiali possono talora essere limitate, e dove ritmi e carichi di lavoro possono farsi più facilmente stringenti; dove ambiente e spazi di lavoro più contenuti possono agevolare il manifestarsi di molestie sessuali. Tuttavia, come già evidenziato in precedenza, nei contesti lavorativi più piccoli, l'assenza di organi intermedi di tutela e supporto, nonché il rapporto diretto col datore di lavoro rendono il silenzio la soluzione percorsa più frequentemente.

Tornando ai dati della EWCS del 2015, tra le varie forme di comportamento sociale avverso sul lavoro è ravvisabile il *bossing*. La tabella 14 mette in luce l'associazione registrata tra alcune variabili proxy del *bossing* e la presenza di comportamenti sociali avversi, in modo da evidenziare i fattori che possono favorirne l'emersione. Tra coloro infatti che dichiarano di dipendere da un'altra persona per la definizione dei ritmi di lavoro, la percentuale di vittime di ASB è più elevata rispetto a chi non si trova in questa situazione (20,6 contro il 16,1 per cento); ed è più elevata anche tra coloro che dichiarano di avere un datore di lavoro o un superiore che non li/le

rispetta come persona. L'associazione con i comportamenti socialmente avversi sul lavoro non risulta invece significativa quando il superiore definisce i compiti. In questo caso potrebbe essere utile stratificare per genere per verificare che non vi siano differenze legate a questo aspetto. Infatti, rispetto a questo indicatore relativo all'attribuzione di compiti, sono gli uomini in termini percentuali a essere maggiormente soggetti a bossing rispetto alle donne (65,2 per cento contro il 58,8 per cento).

**Tabella 14 – Comportamenti sociali avversi sul lavoro per alcuni indicatori di “bossing”**

Indicatori di bossing	YES	NO
Ritmi di lavoro controllati direttamente dal capo		
Si	20,6	79,4
No	16,1	83,9
Responsabile della divisione dei compiti		
Si	20,5	79,5
No	21,9	78,1
Sesso del capo diretto		
Uomo	17,0	83,0
Donna	21,3	78,7
Rispetto da parte del capo		
Si	14,6	85,4
No	72,2	27,8

Fonte: Elaborazioni micro-dati VI Indagine EWCS, 2015

Seguono una serie di indicatori di salute percepita che possono costituire dei segnali della presenza di situazioni di comportamenti sociali avversi sul lavoro (grafico 9). L'indagine EWCS rileva se nei 12 mesi precedenti all'intervista i rispondenti abbiano sperimentato stati d'ansia, affaticamento, difficoltà a prendere sonno, difficoltà a svegliarsi e ad alzarsi la mattina, lo svegliarsi la mattina avvertendo già un senso di stanchezza e affaticamento, stress e insofferenza.

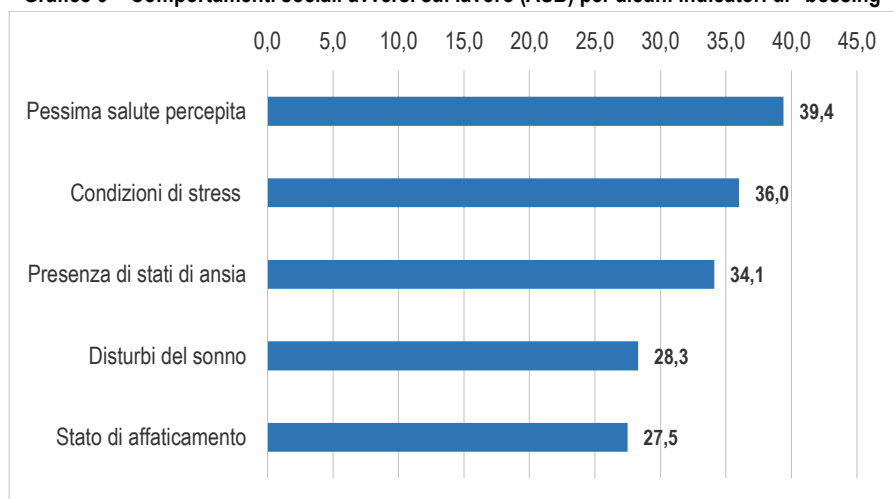
Il grafico 9 evidenzia come tra i lavoratori e le lavoratrici che riferiscono tali sintomi si registri una percentuale più alta di vittime di comportamenti socialmente avversi sul lavoro con differenze in termini di punti percentuali anche superiori a 20. Tra chi dichiara di aver provato stati d'ansia la percentuale è del 34 per cento contro il 13,7 per cento; tra chi dichiara affaticamento è del 27,5 contro il 12,1; tra chi dichiara difficoltà ad addormentarsi è del 33,2 per cento contro il 12,3 per cento; tra chi ha difficoltà ad alzarsi al mattino è del 28,3 contro il 12; tra chi si sveglia già stanco e affaticato è del 34,8 per cento contro il 10,4 per cento; tra chi ha provato stress è del 36 per cento contro il 7,5 per cento.

La salute e la qualità della vita sono tra le prime e più evidenti conseguenze che i comportamenti molesti e violenti sul lavoro possono avere, con un considerevole impatto sulla motivazione al lavoro, sulla produttività e sull'assenteismo. Spesso chi subisce tali comportamenti incontra difficoltà a recarsi ogni giorno a lavoro e tende ad aumentare il numero di assenze, rischiando talora di perdere il proprio lavoro. Gli indicatori di salute oggettiva e percepita costituiscono quindi un importante indicatore della presenza di situazioni di bullismo, mobbing, molestia sessuale e fisica sul posto di lavoro.



Questi fattori influiscono, inoltre, sulla percezione più generale dello stato di salute della persona. Come si evince dalla tabella 15, all'aumentare del grado di negatività della percezione dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice aumenta la percentuale di chi dichiara di essere vittima di comportamenti sociali avversi sul lavoro (dal 14 per cento al 39 per cento)

**Grafico 9 – Comportamenti sociali avversi sul lavoro (ASB) per alcuni indicatori di “bossing”**



Fonte: Elaborazioni basate sui dati della VI Indagine EWCS, 2015

Occorre poi tenere presenti alcuni fattori di vulnerabilità che rendono il lavoratore/trice maggiormente esposto al rischio di subire comportamenti sociali avversi sul lavoro (ricatti, minacce e molestie sul lavoro). Si tratta, ad esempio, del fatto di non vedere davanti a sé prospettive di miglioramento o avanzamento della propria posizione lavorativa, del timore di perdere il lavoro nel breve termine, il fatto di costituire il principale percettore di reddito della famiglia. Si tratta di fattori che possono esporre più facilmente a comportamenti sociali avversi sul lavoro e portare a un *sentiment* negativo nei confronti della propria condizione lavorativa.

Naturalmente occorre considerare che tali fattori, interagendo tra loro, si rinforzano reciprocamente, generando un *effetto a spirale*: la vulnerabilità di alcuni soggetti li espone a un più elevato rischio di molestie; subire molestie rende ancor più vulnerabili, e così di seguito.

**Tabella 15 – Comportamenti sociali avversi sul lavoro per alcuni indicatori di soddisfazione lavorativa**

	SI	NO
<b>Soddisfazione sul lavoro</b>		
<i>Molto soddisfatto</i>	9,4	90,6
<i>Per niente soddisfatto</i>	51,1	48,9
<b>Prospettive di carriera</b>		
<i>Totalmente d'accordo</i>	13,1	86,9
<i>Totale disaccordo</i>	23,8	76,2
<b>Possibilità di perdita del lavoro nei prossimi 6 mesi</b>		
<i>Totalmente d'accordo</i>	23,0	77,0
<i>Totale disaccordo</i>	17,9	82,1
<b>Peso economico in termini di contributo principale al reddito familiare</b>		
<i>Contributo principale</i>	17,4	82,6
<i>Non contributo principale</i>	16,3	83,7

Fonte: Elaborazioni basate sui micro-dati della VI Indagine EWCS, 2015

Come si evince dalla tabella 15, tra coloro che non sono affatto soddisfatti/e del proprio lavoro la percentuale di chi subisce comportamenti sociali avversi è del 51% contro appena il 9,4% di chi non ha fatto tale esperienza. Lo stesso dicasi per chi riferisce di non avere buone prospettive di avanzamento nella carriera (23,8 per cento contro il 13,1 per cento) e per chi teme di poter perdere il lavoro nei 6 mesi successivi all'intervista (23 per cento contro il 17,9 per cento).

Volgendo alle conclusioni di questa analisi, non è possibile non evidenziare che da questo quadro comparativo sul fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro, sussunto nel più ampio spettro dei comportamenti sociali avversi sul lavoro, non emerge alcun riferimento alle condizioni di lavoro della *gig economy* e ai fattori specifici che in questo nuovo contesto, in cui si declina il mercato del lavoro, possono favorire forme di ASB nei confronti di lavoratori/trici non riconosciuti/e come tali. Tuttavia, la EWCS comprende alcune domande che consentono di acquisire alcune informazioni proxy sul fenomeno della *gig economy*, come riportato nella tabella 16.

**Tabella 16 – Comportamenti sociali avversi e gig-work per alcuni indicatori di soddisfazione lavorativa**

	SI	NO
<b>Lavoro con clienti/presso loro sede/casa</b>		
Si	18,8	81,2
No	16,3	83,7
<b>Frequenza lavoro presso sede del cliente</b>		
Giornalmente	22,0	78,0
Mai	16,4	83,6
<b>Frequenza lavoro su mezzi e veicoli</b>		
Giornalmente	24,5	75,5
Mai	15,5	84,5
<b>Frequenza lavoro in luoghi/spazi esterni</b>		
Giornalmente	20,3	79,7
Mai	15,9	84,1
<b>Frequenza lavoro in spazi pubblici</b>		
Giornalmente	29,8	70,2
Mai	15,5	84,5

Fonte: Elaborazioni basate sui micro-dati della VI Indagine EWCS, 2015

Si tratta di variabili che registrano tutti i casi in cui i lavoratori/le lavoratrici hanno svolto il proprio lavoro presso strutture esterne o presso il proprio domicilio, presso i locali del cliente, su una macchina o in altro veicolo, in spazi esterni (strade, campi agricoli, cantieri edili, etc.), in caffè, negozi o aeroporti, etc. Ebbene, tutte le variabili considerate mostrano una significativa associazione con la presenza di comportamenti sociali avversi sul lavoro. Ciò mette chiaramente in luce come i lavoratori e le lavoratrici delle *gig economy* siano chiaramente più esposti di altri/e a comportamenti molesti che violano la loro dignità, già ampiamente frustrata dalle condizioni di precarietà dell'attuale mercato del lavoro.

## 3. Il quadro normativo su molestie e violenza nel mondo del lavoro

### 3.1. Il quadro normativo internazionale di riferimento

La normativa internazionale non è esaustiva in merito alla definizione del fenomeno della violenza di genere nel mondo del lavoro e pertanto ha limitate capacità di risposta in termini di prevenzione e contrasto. Essa infatti non esamina i diversi tipi di violenza in ambiente lavorativo relativi alla violenza fisica (come l'assalto, la violenza psicologica, il mobbing, il bullismo e le molestie) e alla violenza sessuale (come le molestie e i ricatti sessuali). Un adeguato grado di elasticità delle definizioni è un elemento raccomandato dalla giurisprudenza al fine di includere tutti gli elementi che, a seconda degli ambiti e dei contesti lavorativi, emergono nel corso del tempo. Quello che risulta essere mancante è una cornice unica che possa facilitare l'inquadramento del fenomeno in termini di provvedimenti, non solo in ambito penale, ma anche civile e amministrativo, nonché in materia di raccolta dati e azioni di sensibilizzazione e formazione.

A livello internazionale, la Convenzione sul lavoro forzato e relativo Protocollo<sup>60</sup> e la Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato<sup>61</sup> includono presupposti di reato di violenza fisica e psicologica in termini di coercizione, forzatura e obbligatorietà al lavoro. Queste Convenzioni conferiscono al lavoratore e alla lavoratrice la dimostrazione della loro credibilità e la valutazione dell'impatto delle forme di violenza fisica e psicologica utilizzate dal datore di lavoro. La Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile<sup>62</sup> regola solo forme di violenza fisica e psicologica nel coinvolgimento di bambini in conflitti armati, in attività illecite, in lavori pericolosi e altri lavori che possono danneggiare la loro salute psico-fisica. Infine, la Convenzione sulla discriminazione sul lavoro e l'occupazione<sup>63</sup> chiede agli Stati membri di attuare una politica di uguaglianza per l'impiego e l'occupazione, mirata a combattere le discriminazioni basate su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, estrazione sociale o origine nazionale. Come menzionato nel capitolo 1, il Comitato di esperti ILO considera le molestie sessuali come una grave manifestazione di discriminazione sessuale che diviene, quindi, di pertinenza della stessa Convenzione<sup>64</sup>.

Altri strumenti internazionali, pur contemplando alcuni tipi di violenza e molestie sul lavoro, si riferiscono solo ad alcune di esse, o a gruppi di individui, o a categorie occupazionali, come ad esempio i popoli indigeni, il lavoro domestico, i lavoratori nell'economia informale<sup>65</sup>. Tra tutte,

---

<sup>60</sup> Convenzione (n. 29) sul lavoro forzato, 1930 o Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato, 1930. La Convenzione è stata ratificata da 178 paesi, mentre il Protocollo è stato ratificato da 13 paesi.

<sup>61</sup> Convenzione (n. 105) sull'abolizione del lavoro forzato, 1957.

<sup>62</sup> Convenzione (n. 182) sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999.

<sup>63</sup> Convenzione (n. 111) sulla discriminazione (impiego e professione), 1958.

<sup>64</sup> ILO, 2016a.

<sup>65</sup> Si vedano ad esempio: Convenzioni (n. 169) sui popoli indigeni e tribali, 1989; Convenzione (n. 189) sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011, art. 5; Raccomandazione (n 201) sulle lavoratrici e i

solo la Convenzione sui diritti dei popoli indigeni e tribali<sup>66</sup> fa chiaramente menzione di molestia sessuale.

A costituire il primo quadro di esplicito riferimento, è senz'altro la Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) del 1979 che contiene obblighi per Stati membri di adoperarsi per proteggere le donne dalla violenza di qualsiasi tipo esercitata all'interno della famiglia, sul posto di lavoro o in qualsiasi altro ambito della vita sociale<sup>67</sup>. Tali obblighi sono inoltre richiamati nella Raccomandazione generale n. 12, adottata nel corso dell'8° sessione del Comitato CEDAW del 1989 che raccomanda agli Stati membri di includere nei loro rapporti periodici al Comitato informazioni su: (i) la legislazione in vigore volta a proteggere le donne dall'incidenza di ogni tipo di violenza nella vita quotidiana (ivi compresa la violenza sessuale, i maltrattamenti in famiglia, le molestie sessuali sul posto di lavoro etc.); (ii) le altre misure adottate per estirpare tale violenza; (iii) l'esistenza di servizi di sostegno alle donne che sono vittime di aggressioni o maltrattamenti; (iv) la raccolta di dati statistici sull'incidenza della violenza di ogni tipo contro le donne e sulle donne che sono vittime della violenza.

### **3.2. La normativa europea anti-discriminazione e per la sicurezza sul lavoro**

A livello europeo, la Direttiva 89/391 del Consiglio dell'Unione Europea del 1989 contiene le disposizioni di base per la salute e la sicurezza sul lavoro ed attribuisce ai datori di lavoro la responsabilità di garantire che i lavoratori dipendenti non subiscano danni a causa del lavoro, anche come conseguenza di episodi di mobbing. Tutti gli Stati membri hanno recepito questa direttiva nel loro ordinamento ed alcuni hanno anche elaborato delle procedure sulla prevenzione del mobbing o delle vere e proprie leggi per reprimerlo<sup>68</sup>.

Il primo riferimento a molestie e violenza sessuale nel mondo del lavoro, è contenuto nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CEE, del 27 novembre 1991 che si esprime in particolare sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Essa considera i comportamenti aventi connotazioni sessuali come una violazione della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici ed invita gli Stati membri, le istituzioni e gli organi delle Comunità europee a perseguire una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona e a dare attuazione al Codice di Condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro<sup>69</sup>.

Altra normativa di riferimento è la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Essa definisce le molestie (si veda capitolo 1) e chiede che qualsiasi discriminazione

---

lavoratori domestici, 2011; Convenzione (n. 186) del lavoro marittimo, 2006; Raccomandazione (n. 200) sull'HIV/AIDS, 2010; Raccomandazione (n. 204) sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015.

<sup>66</sup> Convenzioni (n. 169) sui popoli indigeni e tribali, 1989, art. 20(3).

<sup>67</sup> Vedasi artt. 2, 5, 11, 12 e 16 della Convenzione CEDAW.

<sup>68</sup> Austria, Francia, Germania, Regno Unito (bullying), Spagna e Svezia.

<sup>69</sup> La Raccomandazione afferma che "ogni comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di superiori e colleghi, costituisce un'intollerabile violazione della dignità di lavoratori, lavoratrici e tirocinanti".

diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali sia proibita in tutta la Comunità.

In base alla Direttiva 2002/73/CE del 2002 del Parlamento e del Consiglio dell'Unione Europea sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, le molestie e le violenze sul lavoro sono contrarie al principio di uguaglianza e parità di trattamento e sono considerate forme di discriminazione sessuale. Sono considerate alla stessa stregua, anche altre azioni discriminatorie che avvengono al di fuori del posto di lavoro, ma nel contesto di accesso al lavoro e alla formazione professionale. La direttiva chiede gli impiegati e ai responsabili per la formazione professionale di adottare misure per combattere le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, adottare misure preventive contro le molestie sessuali, in linea con la legislazione e la prassi nazionale.

Secondo un sondaggio effettuato da EU-OSHA nel marzo 2008<sup>70</sup>, sebbene una definizione di *violenza da parte di terzi* esista in molti paesi europei, essa non è riflessa nella quasi totalità dei casi dalle legislazioni nazionali. Il termine "*violenza da parte di terzi*" è menzionato nella legislazione di 10 paesi. Il termine *molestia* è menzionato nella legislazione di 17 paesi, sebbene nella maggior parte dei casi, detta legislazione non copra i casi di molestie sessuali e sia basata generalmente sulle leggi di non discriminazione e parità di trattamento o di opportunità. La *molestia sessuale* ha una definizione ufficiale almeno in 3 paesi e in Francia, Finlandia e Svezia è regolata da specifiche leggi o articoli di legge. In base ai risultati del sondaggio, tra i paesi europei che non hanno ancora una legislazione specifica in materia solo l'Italia ha dichiarato di volerla sviluppare.

Sempre in ambito europeo, il primo strumento internazionale che vincola giuridicamente gli Stati membri è la già citata Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, adottata ad Istanbul dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011. L'Italia è stato il primo paese a firmarla, ratificandola poi con la legge 77/2013. Ad oggi la Convenzione è in vigore grazie alla ratifica di 28 Paesi membri del Consiglio d'Europa. All'art. 46 la Convenzione di Istanbul menziona come un'aggravante la perpetrazione del reato da parte di una persona che ha abusato della propria autorità, categoria in cui possono rientrare datori di lavoro o colleghi in posizione gerarchica.

### 3.3. Il quadro normativo italiano

In Italia la legislazione esistente non prevede una normativa organica sulle molestie sessuali e la violenza di genere nel mondo del lavoro. L'art. 2087 del Codice civile, attribuisce la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici al datore di lavoro, nella fattispecie all'imprenditore, che ha l'onere di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e di prevenire i rischi insiti nell'ambiente di lavoro, sia se derivanti da fattori interni sia esterni, poiché deve anteporre al proprio profitto la sicurezza del lavoratore, che è un bene di rilevanza costituzionale (Cost. 37, 41). La responsabilità del datore di lavoro offre il vantaggio dell'inversione dell'onere della prova, in quanto spetta alla parte datoriale l'assicurazione di aver adottato tutte le misure necessarie per prevenire il rischio per la salute fisica e psicologica e per la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, alle quali e ai quali, invece, spetta la prova del danno. Anche questo articolo è stato integrato nella nuova Legge finanziaria n. 205, art. 1 comma 218 b) 3-ter.

<sup>70</sup> European Agency for Safety and Health at Work. 2010, p. 15 s.

Il D.Lgs 81/2008 T.U. sulla sicurezza sul lavoro, che recepisce l'Accordo europeo sullo stress da lavoro<sup>71</sup>, prescrive, all'art. 28, che il datore di lavoro adotti il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che deve fare riferimento a *“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolare tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004”*. L'accordo europeo è particolarmente importante per la valutazione del rischio di mobbing perché tratta di adeguamento delle misure di prevenzione e sicurezza dell'ambiente lavorativo con specifico riferimento alla salute psichica, oltre che fisica, dei lavoratori.

I reati di molestie e violenza sono perseguibili per quanto incorre nella sfera penale della violenza sessuale, in base a quanto stabilito dalle “Norme contro la violenza sessuale”<sup>72</sup> e della “Legge contro il femminicidio”<sup>73</sup>, per quanto attiene alla sfera della discriminazione, in base a quanto stabilito dal Codice delle Pari Opportunità<sup>74</sup>. Ad integrazione di quest'ultimo, risale solo a due mesi fa – al momento in cui scriviamo – l'approvazione della Legge finanziaria n. 205 del 27 dicembre 2017<sup>75</sup> che per la prima volta nella storia della giurisprudenza in Italia, introduce disposizioni in materia di molestie sessuali sul lavoro. Su queste basi legali, cerchiamo di seguito di comporre un quadro complessivo della normativa italiana di riferimento.

La Leggecontro la violenza sessuale, che include le disposizioni del codice penale relative all'Intermediazione illecita e sfruttamento (art. 603 bis) e a tutto il corpus normativo dell'art 609 sulla violenza sessuale (definizioni, circostanze aggravanti, violenza contro i minori, etc.), è stata completata dalla legge contro lo stalking<sup>76</sup>. Sulla base di questa normativa, le disposizioni in materia penale che possono utilizzarsi per il fenomeno che stiamo qui trattando sono principalmente l'art. 609 bis e l'art 612 bis<sup>77</sup>.

Inoltre, in base alla sentenza della Corte di Cassazione il delitto di atti persecutori è reato ad evento di danno e si distingue sotto tale profilo dal reato di minacce, che è reato di pericolo<sup>78</sup>. In questo senso, la sentenza delle Corte di Cassazione penale ha postulato i requisiti per il riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro (in quel caso la Pubblica amministrazione) riconoscendo la connessione tra il danno causato dal dipendente autore dello

<sup>71</sup> European Trade Union Confederation (ETUC); UNICE; UEAPME; CEEP. 2004.

<sup>72</sup> Legge 15 febbraio 1996 n. 66.

<sup>73</sup> D.Lgs del 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modifica, nella legge del 15 ottobre 2013, n. 119.

<sup>74</sup> D.Lgs. n. 215 e 216 del 2003 e n. 198 del 2006.

<sup>75</sup> “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e il bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”.

<sup>76</sup> D.Lgs. 23 febbraio 2009, n. 11<sup>76</sup>, convertito in Legge del 23 aprile 2009 n. 38 (c.d. Legge contro lo stalking( Recante “Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”).

<sup>77</sup> L'art. 609 bis c.p. dispone che: *“Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni. Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali: 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto; 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona. Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi”*.

L'art. 612 bis c.p. dispone che: *“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita”*.

<sup>78</sup> Sentenza della Corte Costituzionale n. 17698/2010.

stalking e le sue mansioni nel rapporto di lavoro, anche occasionale, con la vittima. Secondo questa sentenza, proprio l'esercizio delle funzioni (in quel caso pubbliche) dello stalker ha permesso la generazione del danno<sup>79</sup>. Questo precedente fa sì che il datore di lavoro possa essere citato in giudizio come responsabile civile che dovrà rispondere in solido per il reato commesso dal dipendente. Ciò protegge la vittima da possibili inadempienze finanziarie dell'imputato.

Per quanto riguarda l'ambito delle discriminazioni di genere, l'Italia ha recepito le Direttive comunitarie attraverso i decreti legislativi antidiscriminatori<sup>80</sup>. I primi due introducono una serie di norme in attuazione del principio della parità di trattamento, in particolare vengono vietati i motivi di discriminazione diretta o indiretta come la razza e l'origine etnica (2000/43/CE) e la religione, le opinioni personali, la disabilità, l'età e gli orientamenti sessuali (2000/78/CE). Il terzo D.Lgs istituisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna che, all'art. 26, comma 3 dispone l'annullamento di atti e provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro se adottati come conseguenza della sottomissione a molestie, molestie sessuali e ad altri atti discriminatori sul lavoro. L'attuazione di questa norma è comunque in buona parte lasciata alla contrattazione collettiva.

Le pene per i perpetratori, a meno che non si tratti di espliciti casi che ricadono nella normativa penale, sono disposte dalle leggi che regolano la disciplina del lavoro. In particolare, la legge italiana prevede il licenziamento per giusta causa se il comportamento del lavoratore sia caratterizzato da un comportamento causale (la connessione a motivi di lavoro) e da un aspetto consequenziale (effetti nell'ambiente di lavoro, come il turbamento della serenità e della normalità del rapporto di colleganza fra i lavoratori e di collaborazione con il datore di lavoro). Così dispongono le sentenze della Corte di Cassazione civile n. 12717/19 dicembre 1998, n. 4735/28 aprile 1995 e n. 10752/2 dicembre 1996. Quest'ultima sentenza ritiene giusto il licenziamento in tronco del dipendente che abbia tenuto comportamenti configurabili come molestie sessuali, quand'anche il giudizio penale concernente il reato di libidine violenta si sia concluso con sentenza penale irrevocabile di assoluzione<sup>81</sup>.

Sia le analisi dei dati riportata nel capitolo 2 che le informazioni raccolte nell'indagine di campo ci danno capacità di affermare che la denuncia di molestie sessuali e violenze di genere sul lavoro è piuttosto limitata in Italia, a causa del timore di ritorsioni che possono implicare anche la perdita del lavoro. In questo senso, come anticipato in apertura, la nuova Legge finanziaria ha introdotto importanti provvedimenti nella disciplina antidiscriminatoria con riferimento specifico proprio alle ritorsioni in cui la lavoratrice e il lavoratore possono incorrere per aver agito in giudizio per casi di molestie e molestie sessuali subite sul lavoro. La Legge 205 del 27 dicembre 2017, art. 1 comma 218, b) 3-bis modificando l'art. 26 del codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 impedisce al datore di lavoro di adottare misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento o altre forme di discriminazione verso la lavoratrice e il lavoratore che denunciano molestie e violenze.

Quanto al mobbing, nonostante non sia chiaramente normato, implica delle responsabilità sia di chi perpetra tale comportamento sia del datore di lavoro. In base alla sentenza della Corte di Cassazione n. 22893/2008, il mobbing ha una *causa pretendi* differente rispetto alla domanda diretta alla repressione di atti discriminatori per ragioni sindacali, perché nel mobbing interviene la condotta persecutoria. Per quanto riguarda il perpetratore, il riferimento è all'art. 2043 del

<sup>79</sup> Sentenza Corte di Cassazione penale n. 35588/2017

<sup>80</sup> Decreti legislativi antidiscriminatori n. 215 e 216 del 2003 e n. 198 del 2006

<sup>81</sup> Cfr. Staiano, R. 2015, p. 33 s.

codice civile sulla responsabilità extracontrattuale, mentre, per quanto riguarda il datore di lavoro, interviene la responsabilità contrattuale disposta dall'art. 2087 del Codice civile in merito all'obbligo di sicurezza sul posto di lavoro che include la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica) che è posta a carico dello stesso datore di lavoro.

Sono inoltre fonte di disciplina giuridica anche i danni derivati da comportamenti avversi, quali mobbing, bullismo e bossing. La legge infatti disciplina, sebbene non esaustivamente, anche danni esistenziali, biologici e morali che dovessero derivare da uno di questi comportamenti, intesi come danni che attingono a beni e interessi tutelati dalla Costituzione e inerenti alla qualità della vita o relativi a lesioni di beni immateriali attraverso cui si arreca danno alla persona che ha subito il sopruso. Il danno morale che deriva da uno di questi comportamenti può essere disciplinato dall'art. 2059 del codice civile che ne dispone risarcibilità nei casi esaminati e ritenuti idonei come previsto dalla legge. L'art. 2 della Costituzione può essere il riferimento per danni esistenziali relativi allo sviluppo della persona nella società (come danneggiamento della professionalità, delle relazioni, della reputazione, dell'identità, dell'immagine e dell'autodeterminazione sessuale), mentre la protezione da danni biologici sia di natura fisica che psicologica può trovare fondamento nell'art. 32 della Costituzione che garantisce l'integrità fisica e psichica della persona. Laddove possa essere previsto un risarcimento, l'art. 2043 del codice civile può intervenire a disciplinare i danni da comportamenti devianti sul lavoro che siano di qualsiasi delle categorie ora enunciate.

Anche il bullismo sul posto di lavoro può essere perseguibile, civilmente e penalmente. I comportamenti legati al bullismo violano innanzitutto i principi di uguaglianza, di non discriminazione e di inviolabilità fisica e psicologica degli individui che sono insiti nella Costituzione.<sup>82</sup>

Infine, è importante sottolineare che la sentenza della Corte di Cassazione, citata qui sopra per il reato di stalking, è applicabile a tutti i casi di mobbing e di violenze prodotte nell'ambito di un rapporto lavorativo, anche se la vittima si limiti alla causa civile per un solo risarcimento del danno.

---

<sup>82</sup> Vedasi: l'art. 3, comma 1 sull'uguaglianza formale e l'art. 3, comma 2 sull'uguaglianza sostanziale. Inoltre, i danni risultanti da comportamenti violenti legati al bullismo sono perseguibili penalmente in base a quanto disposto dagli articoli del Codice penale 581 (percosse), 582 (lesioni personali), 635 (danneggiamento alle cose), 594 (ingiuria), 595 (diffamazione), 660 (molestia e disturbo alle persone), 612 (minacce) e 612 bis (stalking).



## 4. Iniziative per la prevenzione e contrasto in Italia

### 4.1. Le iniziative e le istituzioni per la prevenzione e il contrasto

In Italia, gli organi politici e amministrativi deputati all'applicazione e al controllo dei principi e delle disposizioni in materia di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione nel mondo del lavoro sono il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) e la Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) all'interno delle Amministrazioni pubbliche e le Consigliere di Parità che operano a livello regionale e di area vasta o metropolitana su tutto il territorio nazionale. Anche gli altri soggetti istituzionali sono chiamati a ricoprire un ruolo sulla prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere sul lavoro, come l'Ispettorato del Lavoro e, in senso più ampio, lo stesso MLPS.

#### 4.1.1. Il Piano nazionale contro la violenza maschile sulle donne

La legge n.119 del 2013, meglio conosciuta come legge sul femminicidio, a seguito della Ratifica della Convenzione di Istanbul, ha previsto l'adozione di un Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, oltre ad una serie di altre misure. Il primo Piano<sup>83</sup>, della durata biennale, è stato adottato il 7 luglio del 2015 ed è stato strutturato come segue:

- 2 milioni di euro utilizzati dal Dipartimento per le Pari Opportunità per elaborare, in collaborazione con l'ISTAT, una banca dati nazionale sul fenomeno della violenza e la conduzione di indagini sul tema (indagine sulla violenza contro le donne, indagini sugli stereotipi di genere e sulla violenza di genere, rilevazioni sull'utenza dei centri antiviolenza e delle case rifugio);
- 1 milione di euro per realizzare, in collaborazione con il Consiglio Nazionale per le Ricerche (CNR) una mappatura quantitativa e qualitativa dei servizi pubblici e privati relativi alla violenza contro le donne;
- 13 milioni di euro assegnati alle Regioni per finanziare, tra l'altro, la formazione del personale sanitario e socio-sanitario; l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza; l'autonomia abitativa per le donne vittime di violenza; l'aggiornamento degli osservatori regionali per adeguarne il funzionamento alla Banca dati nazionale sul fenomeno della violenza;
- 5 milioni di euro, tramite avviso pubblico, per finanziare progetti presentati da istituti scolastici con lo scopo di avvicinare gli studenti ai temi della parità e del rispetto delle differenze, rappresentazione e significato dell'essere donne e uomini;

---

<sup>83</sup> Il Piano è stato finanziato con oltre 40 milioni di euro.

- 12 milioni di euro, sempre con bando, per il potenziamento dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza e ai loro figli, e per il rafforzamento della rete dei servizi territoriali;
- 10 milioni di euro, tramite avviso pubblico, per sei tipologie di progetti che riguardano, tra gli altri, l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, il supporto alle donne detenute che hanno subito violenza, programmi di trattamento di uomini autori di violenza;
- 615 mila euro annuali per il finanziamento del numero antiviolenza 1522, potenziandone le capacità di intervento;
- 200 mila euro, per realizzare azioni formative e analisi dei dati in collaborazione con l'Arma dei Carabinieri.

Queste iniziative hanno permesso la strutturazione di indagini regolari sul fenomeno e la pubblicazione di rapporti periodici, tuttavia la violenza di genere nel mondo del lavoro non veniva contemplata da questo primo Piano.

Nel novembre 2017, l'Italia ha adottato il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017 – 2020. Questo Piano si articola sui tre assi principali (1) Prevenzione, (2) Protezione e sostegno, (3) Perseguire e punire e su un asse di servizio (4) Assistenza e promozione. Il Piano include l'Accordo tripartito del governo, Confindustria e CGIL-CISL-UIL che, con riferimento all'Accordo quadro europeo sulla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro (26 aprile 2007), impegna le parti ad adottare strategie efficaci per prevenire e contrastare ogni forma di violenza basata sull'appartenenza di genere nel contesto di un rapporto di lavoro. Il Piano fa riferimento alla costruzione e mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità personale di ognuno/a e siano favorite le relazioni interpersonali, alla comunicazione e sensibilizzazione e al potenziamento delle strutture che forniscono assistenza, sotto ogni profilo, alle lavoratrici vittime, anche attraverso forme di partenariato, dialogo e lavoro in rete con i servizi specializzati previsti della Convenzione di Istanbul.

Benché individuando attori e prevedendo una vasta rete di partenariati su scala nazionale, questa componente del Piano si configura come uno strumento tutto da sviluppare in termini di definizione di tempistiche, strategie e risorse che possano portare alla messa in opera efficace dei principi che vi sono enunciati. In particolare, sembra da sviluppare il partenariato con le parti sociali, soprattutto datoriali e sindacali, nell'ambito dell'accordo di ricezione dell'accordo quadro europeo, anche in considerazione del fatto che apparentemente questo strumento non è vincolante per le imprese e che, in generale, manca nel Piano un chiaro meccanismo di controllo per l'applicazione della normativa di riferimento.

#### 4.1.2. Le Consigliere di Parità

Le Consigliere di Parità hanno funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di parità e non discriminazione di genere.<sup>84</sup> Dislocate sul tutto il territorio nazionale, sono state recentemente potenziate attraverso la nomina di altre 94 unità. Queste figure hanno un ruolo centrale nell'individuazione e soluzione dei casi di molestie sessuali e violenza di genere sul lavoro. Basate presso le regioni, le aree vaste e metropolitane e con una rappresentanza nazionale presso il MLPS, le Consigliere sono dei pubblici ufficiali, capaci dunque di gestire

---

<sup>84</sup> Le Consigliere di Parità sono state istituite con D.Lgs 198/2006.

autonomamente i casi e di procedere in giudizio. Inoltre, esse hanno la facoltà di pronunciarsi sull'elaborazione degli impegni assunti con le parti sindacali, all'interno dell'Accordo europeo, e con tutti gli altri attori, cioè il DPO, i centri antiviolenza, le regioni, le aree vaste, etc.

La Consigliera, una volta accolta ed esaminata la denuncia, convochi il datore di lavoro e chieda conto del comportamento e dell'accaduto. Sulla base delle informazioni raccolte nell'indagine di campo, in generale il datore di lavoro è a conoscenza di quanto avviene nella sua azienda e normalmente adotta un atteggiamento conciliativo e trasferisce il molestatore in altri reparti o succursali dell'azienda, fino ad arrivare al licenziamento per giusta causa nei casi previsti dalla legge. In base alla gravità del caso e dai colloqui che la Consigliera intrattiene con la denunciante, si può valutare di procedere in giudizio. Secondo la disciplina civilistica italiana, la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici è attribuita al datore di lavoro, che ha l'onere di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori e di prevenire i rischi sui luoghi di lavoro. In questo senso, il ruolo della Consigliera è importante perché informa e stimola il datore di lavoro a rispettare le leggi sulla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nella sua azienda, nonché le leggi in materia di prevenzione di fenomeni discriminatori sulla base dell'appartenenza di genere e contro le molestie sessuali ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile relativo all'obbligo del tentativo di conciliazione. Inoltre, la Consigliera ha anche una funzione di salvaguardia degli interessi della persona che denuncia, con la quale compie una valutazione del rischio e del danno subito, informandola di quali sono i suoi diritti, a livello legale e procedurale, e quali sono gli organi competenti a cui rivolgersi. Una criticità del loro lavoro consiste però nella raccolta dei dati e delle informazioni in maniera strutturata sulla base di linee guida nazionali che, purtroppo, non esistono e che rendono difficile sintetizzare le casistiche che si presentano. Infatti, mentre le telefonate di denuncia di episodi di molestie o di richiesta di informazioni sulle stesse che arrivano al numero gratuito antiviolenza e anti-stalking nazionale 1522 gestito dal DPO vengono regolarmente riportate, così non avviene per quelle che giungono alle Consigliere, a meno che non si tratti di iniziative delle stesse. In questo senso, e nel quadro di un rafforzamento dei ruoli e delle funzioni delle Consigliere, va tenuta in considerazione la possibilità di potenziare il sistema informatico di raccolta dati sulle discriminazioni di genere aggiungendovi altri elementi che possano contribuire alla sistematizzazione della raccolta di denunce di molestie sessuali e violenza di genere che avvengono anche a mezzo telefonata.

#### **4.1.3. Il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

La Legge 183/2010<sup>85</sup> ha sancito l'istituzione obbligatoria dei CUG in ogni amministrazione pubblica. Questo organismo sostituisce insieme i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici per la lotta al mobbing costituiti dalla contrattazione collettiva circa vent'anni fa. Tra i compiti dei CUG ci sono quelli di promuovere azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza sessuali, morali e psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG ha un ruolo fondamentale nella rilevazione di ogni forma di discriminazione relativi a tutti i fattori di rischio che i quadri normativi comunitari e nazionali comprendono, come il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale, la

---

<sup>85</sup> Legge n. 183 del 4 novembre 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”. Art. 21 “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”.

lingua, etc. e che si esplicano in tutti gli ambiti della vita pubblica, incluso l'accesso al lavoro, il trattamento lavorativo e le condizioni di lavoro, la formazione, la carriera e la sicurezza sul lavoro. Sebbene la vigilanza e la raccolta di informazioni sul tema delle molestie sessuali e della violenza di genere al di fuori della pubblica amministrazione non siano chiaramente esplicitate tra le funzioni dei CUG, la loro collaborazione con le Consigliere di Parità, in base a quanto disposto dagli artt. 4.1. e 4.2 della Direttiva sul funzionamento dei CUG<sup>86</sup>, può senz'altro portare allo sviluppo di buone prassi soprattutto in merito all'Osservatorio inter-istituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata previsto dal Piano Italia 2020, anche in virtù del fatto che le Consigliere partecipano alla redazione dei rapporti sulle azioni positive del CUG, al fine di individuare delle azioni sinergiche per la rilevazione e il trattamento dei casi.

#### 4.1.4. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Istituito con D.Lgs. n. 141 del 14 settembre 2015 (Jobs Act) che gli conferisce funzioni di vigilanza in materia di lavoro, previdenza sociale e assicurativa infortunistica, L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), in funzione dal 1° febbraio 2017, è posto sotto la vigilanza del MLPS del quale attua le direttive. Molto importante ai fini del quadro che stiamo qui tracciando è la sua interrelazione con il CUG del MLPS in quanto questo Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS. L'INL si avvale di 80 sedi in tutto il territorio nazionale e possiede una struttura organizzativa e risorse per poter effettuare le ispezioni sui settori stabiliti e i monitoraggi periodici. Tuttavia, ci sono alcune criticità che stanno emergendo in merito alle funzioni del INL e che interessano questo studio. Ad esempio, sebbene integrando in un'unica struttura i servizi ispettivi di precedente competenza del MLPS, dell'INPS e dell'INAIL, questa Agenzia non ha assorbito le competenze delle Aziende Sanitarie Locali (ASL) in materia di adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per quanto concerne l'obbligo del datore di lavoro di elaborare un documento di valutazione dei rischi<sup>87</sup>. Al momento, dunque, è necessario un coordinamento anche con l'ASL per far sì che i rischi connessi a quanto previsto dal T.U sulla sicurezza sul lavoro, tra cui il mobbing, vengano adeguatamente rilevati e ricondotti agli organismi competenti. Una stretta collaborazione tra l'INL e le Consigliere di Parità, sia a livello nazionale che decentrato, anche attraverso i CUG, potrebbe contribuire alla strutturazione di misure di controllo e vigilanza, nonché di rilevazione di casi di molestie sessuali e violenza di genere nelle aziende, anche in considerazione della capacità istituzionale dell'INL di intervenire direttamente presso le stesse aziende. Un'opportunità da valutare.

#### 4.1.5. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Nel MLPS la Direzione Generale (DG) rapporti di lavoro e relazioni industriali è incaricata della predisposizione normativa, ivi inclusa quella riguardante le pari opportunità, e relativa al monitoraggio strutturato sui luoghi di lavoro. A questo ufficio fanno capo le questioni legali che hanno come obiettivi la tutela della maternità nell'ambito del lavoro, la tutela e il reinserimento

---

<sup>86</sup> L'art. 4.1 istituisce la collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, anche attraverso il raccordo con "l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata" costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, presso il quale è altresì presente una Banca dati sulle sentenze nazionali e comunitarie in materia antidiscriminatoria. I CUG potranno alimentare l'Osservatorio trasmettendo le cd. *nuove prassi*.

L'art. 4.2 regola la collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità mediante strumenti informatizzati per la raccolta dati, la trasmissione della documentazione sui casi rilevati e modalità per la realizzazione di attività inerenti ai più recenti provvedimenti in materia di politiche attive del mercato del lavoro.

<sup>87</sup> Servidori, A. 2017.

lavorativo delle donne vittime di violenza<sup>88</sup> e degli orfani di crimini domestici<sup>89</sup> e il supporto legale alla Consigliera di Parità. La DG rapporti di lavoro e relazioni industriali si occupa anche della gestione del sistema informatizzato di monitoraggio delle aziende in merito alla conformità dei rapporti lavorativi e la non-discriminazione, incluso il controllo sulle c.d. dimissioni in bianco che la DG ha recentemente contribuito ad adeguare in maniera da rendere evidente la presenza dell'abuso con la collaborazione della Consigliera Nazionale di Parità. Questa struttura possiede competenze tecniche e capacità di intervento che la rendono un partner necessario per l'attuazione del Piano nazionale antiviolenza, per esempio, perché può contribuire all'adeguamento dei meccanismi di monitoraggio già in essere che possono essere riversati nell'Osservatorio nazionale sulla violenza di genere, può fornire consulenza legale specializzata e concorrere ad eventuali proposte di modifica e miglioramento della normativa laddove se ne ravvisi la necessità e la possibilità.

#### 4.2. Le parti sociali e l'Accordo quadro europeo sulle molestie

Per quanto riguarda il livello nazionale, i principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione Europea in materia di promozione delle pari opportunità e di prevenzione del mobbing e delle molestie<sup>90</sup> erano già previste nel Codice Disciplinare del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) della funzione pubblica del 2002-2005<sup>91</sup>. Questo CCNL non conteneva definizioni di molestie e violenza di genere, ma prendeva in esame due aspetti del fenomeno, quello psicologico e quello fisico-sessuale, menzionando alcune forme di violenza psicologica e di atti, comportamenti o molestie riconducibili a violenza fisica, anche di carattere sessuale, nel Codice disciplinare<sup>92</sup>. Per quanto riguarda il primo aspetto, questo CCNL, anche in anticipo su quanto la normativa antidiscriminazione ha stabilito in seguito, istituiva i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing<sup>93</sup>, di cui facevano parte anche rappresentanti del DPO che operavano in seno ad ogni pubblica amministrazione ed erano responsabili della raccolta dati e della formulazione di proposte per prevenire e contrastare il mobbing. Queste figure sono state sostituite dai CUG nel 2010. Il CCNL del 2003-2005 ha inoltre adottato il "Codice di condotta contro la violenza sessuale al lavoro" che rappresenta un modello di codice di cui ogni amministrazione pubblica dovrebbe dotarsi. Tra le altre cose, il Codice istituisce la figura del "Consigliere" che opera come persona di riferimento del lavoratore e della lavoratrice che ha subito violenza sul posto di lavoro.

L'Accordo Quadro delle parti sociali europee sulle molestie e la violenza sul lavoro del 2007, che abbiamo più volte citato in questo studio, è stato sottoscritto nel 2016, dalle tre confederazioni sindacali italiane, CGIL, CISL, UIL e Confindustria. Molto è stato fatto negli ultimi 10 anni, in parallelo con la negoziazione, per incorporarlo nella contrattazione collettiva e ci sono esempi di buone pratiche sia a livello nazionale, che aziendale e territoriale. L'Accordo contiene un modello di dichiarazione (Allegato B) che può essere adottato dall'azienda, la quale si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti dei perpetratori.

<sup>88</sup> Ex art. 24 D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2016. Cfr. nota n. 57 e ex. art.1 comma 220 Legge 205 del 27 dicembre 2017.

<sup>89</sup> Ex art. 279 Legge 205 del 27 dicembre 2017.

<sup>90</sup> Cfr. Raccomandazione Commissione Europea n. 92/131/CE del 27 novembre 1991 sulla protezione delle donne e degli uomini al lavoro.

<sup>91</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Ministeri 2002 – 2005.

<sup>92</sup> *Ivi*, art. 13, comma 3, lettere f), i) e j).

<sup>93</sup> *Ivi*, art. 6.

Come accennato in precedenza, molti degli accordi settoriali sottoscritti negli ultimi tre anni contengono provvedimenti o clausole per contrastare molestie e violenza sul lavoro a testimonianza dell'impegno delle parti sociali nel promuovere l'adeguamento nei vari comparti agli standard europei. Inoltre, rileviamo che tra gennaio e marzo 2018 si sono concluse molte delle trattative avviate nei cinque anni precedenti per il rinnovo dei CCNL nazionali e, da una prima analisi, possiamo affermare che il recepimento dell'Accordo nazionale sulle molestie e la violenza sul lavoro appare consolidato. europei.

#### Alcune novità introdotte in ricezione dell'Accordo quadro europeo

All'Accordo nazionale hanno fatto seguito diversi Accordi di livello regionale. Tra i più significativi, c'è quello del 3 maggio 2017 tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria Emilia Romagna che individua nella rete regionale delle Consigliere di Parità la struttura più idonea a cui coloro che hanno subito molestie e violenza potranno rivolgersi. Tra i più recenti, quello sottoscritto il 21 dicembre 2017 da CGIL-CISL-UIL e Confindustria Sardegna Meridionale che delega alla Consigliera Regionale di parità e alla delegazione di Cagliari il ricevimento dei casi. Molti sono anche gli Accordi settoriali che per la prima volta recepiscono la materia dell'Accordo quadro europeo. Di seguito, citiamo quelli che ci sono sembrati più significativi. CCNL per il settore gas-acqua del 10 febbraio 2011 include, all'art. 51 sulle Pari Opportunità, la "promozione di iniziative volte a creare effettiva pari dignità delle persone, in particolare, per prevenire fenomeni di molestie sessuali ..." e "a prevenire comportamenti che offendano la dignità degli uomini e delle donne".

Il CCNL del settore del trasporto aereo, servizi delle Aziende di Trasporto Municipali (ATM) diretti e complementari 2014-2016 ritiene violenza e molestie sessuali una *infrazione disciplinare* per cui *le aziende hanno l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali (art. 16, 4)*. Il 4 febbraio 2015 la Federlegno-Arredo e la FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL hanno sottoscritto un Accordo sui Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing che impegna le parti in attività di prevenzione, sensibilizzazione e formazione sul fenomeno. Il 30 novembre 2015 i sindacati FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL hanno rinnovato il Contratto nazionale dell'industria alimentare che introduce il congedo per le vittime di violenza di genere con una decisione che si distacca come un'ottima pratica a livello nazionale poiché vengono aggiunti ulteriori tre mesi retribuiti a carico dell'azienda, oltre ai tre già previsti dalla legge. Il CCNL degli statali 2016-2018 siglato da Aran e i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Confsal il 23 dicembre 2017 è il primo della nuova generazione di CCNL post-Accordo europeo a prevedere delle chiare misure disciplinari, come la sospensione dal lavoro fino a sei mesi e, in caso di recidiva nell'arco di due anni, il licenziamento. Il CCNL 2016-2018 tra il gruppo ANAS e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL PA, UGL Viabilità e Logistica, SADA-FAST-CONFSAL e SNALA-CISAL disciplina all'art 61 la salvaguardia della dignità dei lavoratori, le discriminazioni e le molestie, all'art. 62 il mobbing e all'art 63 la violenza di genere. L'Accordo prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni, per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati e colleghi.

Il CCNL del settore pubblico Istruzione e Ricerca prevede all'art. 29, comma 12 il licenziamento per "*atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti ...*". Il CCNL dei dipendenti di Poste Italiane del 30 novembre 2017 tra SLC CGIL, SLP CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e FNC UGL COM.NI e Poste Italiane S.p.A. include un Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (Allegato 19) e introduce (art. 2) la considerazione del reato compiuto da "parte di terzi". Il nuovo CCLN del comparto Funzioni locali per il periodo 2016-2018 firmato da Aran e organizzazioni sindacali il 21 febbraio 2018 include incentivi per l'adozione di codici di comportamento contro le molestie sessuali e prevede all'art 59 del Codice disciplinare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi "*...ove non sussista la gravità e la reiterazione*".

Fonte: Analisi degli accordi quadro di settore.

La ricerca di campo ha messo in evidenza una intensa attività di sensibilizzazione sul fenomeno da parte di tutte le organizzazioni sindacali e le associazioni di categoria intervistate, avvenuta principalmente a partire dal 2016. Difficile riportarne l'esito, anche per mancanza di informazioni a riguardo da parte delle stesse organizzazioni. Molte sono state le assemblee nei vari comparti, di livello territoriale, volte ad informare la base circa l'esistenza dell'Accordo nazionale e la sua incorporazione nelle proposte di contrattazione collettiva di vario livello. Una delle valutazioni emerse è che si è riscontrata una generale scarsa fiducia nel sindacato come struttura in grado di accogliere le denunce e proteggere le persone che le fanno, oppure una non conoscenza della possibilità di rivolgersi al sindacato. Questo si è ricondotto principalmente alla scarsa disponibilità di informazioni per i lavoratori sui servizi messi a disposizione dai sindacati e alla scarsa formazione aziendale sul fenomeno.

Sono comunque molte le iniziative in corso, soprattutto di carattere territoriale e anche in partenariato con altri soggetti più specializzati. Si tratta perlopiù di servizi di informazione e counselling che si appoggiano a strutture già in opera, come gli sportelli dell'Istituto Nazionale Confederale di Assistenza (INCA) della CGIL o il Centro Nazionale di Ascolto Mobbing e Stalking della UIL o gli sportelli Punto Donna della CISL. Decine sono i protocolli d'intesa tra sindacati e organizzazioni e associazioni a livello nazionale e territoriale. Generalmente, essi trattano di iniziative di formazione del personale, incontri finalizzati alla diffusione della cultura della non violenza, approfondimenti e studi. Esistono anche accordi specifici con centri antiviolenza e diversi protocolli di collaborazione con il Telefono Rosa.

Alcune associazioni hanno realizzato indagini e sondaggi sul fenomeno nei settori che rappresentano che, seppur non esaustive, contribuiscono senz'altro a declinarne alcuni aspetti e a fornire dei dati raccolti di prima mano. Ad esempio, nel 2014, il Coordinamento nazionale donne FIT-CISL ha condotto lo studio *“Più forti insieme contro la violenza sulle donne nei trasporti”*, i cui risultati hanno messo in evidenza la presenza di tutte le forme di violenza in questo settore, incluso negli spostamenti casa-lavoro, di cui la maggior parte rimane sotto silenzio per paura di possibili ripercussioni. Secondo l'indagine, nel settore dei trasporti c'è un'altra incidenza di aggressioni verbali e fisiche, in modo particolare dove lo svolgimento del lavoro avviene in solitudine ed in orari notturni.

#### **4.3. Politiche positive e buone pratiche promosse dalle organizzazioni imprenditoriali**

Confindustria è stata promotrice, con le parti sindacali confederali, del recepimento dell'Accordo quadro europeo del 2007. L'Accordo italiano che ne è risultato è giuridicamente non vincolante per le imprese ed è stato affidato all'autonomia delle parti sindacali, in modo da riflettere le esigenze e le differenze dei territori nella convinzione che potesse dare risultati migliori che un accordo più restrittivo o vincolante. Inizialmente, la sua introduzione nella contrattazione collettiva è stata timida, ma poi è stato inserito in tanti accordi stipulati a livello settoriale e territoriale, alcuni tra i quali sono menzionati tra gli esempi riportati nel paragrafo precedente. Su questa base, ogni territorio elabora e costruisce la risposta, raccordandosi con i soggetti attivi sul territorio, come le Consigliere di Parità, i centri antiviolenza e il mondo dell'associazionismo, con i quali definisce l'azione di supporto alla fuoriuscita dalla violenza. Questa azione ha dato il via ad una serie di buone pratiche ed azioni di responsabilità sociale, come l'accordo siglato il 22 febbraio 2018 da Assolombarda, Cgil Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, Cisl Milano Metropoli e Uil Milano e Lombardia, rivolto alle aziende associate e ai rispettivi lavoratori. L'iniziativa consiste in una raccolta fondi a favore di 3 reti territoriali: la rete antiviolenza del

Comune di Milano, la rete interistituzionale del territorio Adda Martesana “Contrasto al maltrattamento ed alla violenza di genere” e la rete sovrazonale di Cinisello Balsamo e Sesto San Giovanni contro la violenza sulle donne. La raccolta fondi consiste in contributi volontari, pari a un’ora di lavoro, dei dipendenti delle imprese associate e di Assolombarda che vorranno partecipare, ai quali verrà aggiunto un importo corrispondente da parte delle rispettive aziende.

Su un altro versante, il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi (TDS) siglato da Confcommercio e Filcams, Fisascat e Uiltucs<sup>94</sup> (art. 36) incorpora le definizioni di molestie sessuali contenute nell’art. 26, co. 1 e 2 del D.Lgs. 198/2006. In particolare, in base al CCNL, per molestie sessuali si intendono “*comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basate sul sesso, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nei luoghi di lavoro*”. Inoltre, sono considerate gravi le molestie, accompagnate esplicitamente o implicitamente da minacce o ricatti, da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro. Confcommercio ed i sindacati stipulanti, riconoscendo la necessità di contrastare tali situazioni, hanno affidato ad una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità il compito di monitorare il fenomeno, raccogliendo i dati, individuando le possibili cause legate a condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali, proponendo azioni positive per la prevenzione e la repressione e realizzando un Codice Quadro di Condotta. All’art. 36 il CCNL TDS prevede apposite misure di prevenzione e contrasto delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro affidando ad una Commissione Paritetica il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce. La Commissione fornisce assistenza e consulenza alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta e, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne. La Commissione ha anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. Le aziende possono altresì adottare, d’intesa con le R.S.A./R.S.U., le iniziative utili a prevenire tali problematiche portandole a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici. Dal punto di vista della sensibilizzazione rispetto il fenomeno, il CCNL prevede la possibilità per le parti di concordare nei programmi generali di formazione del personale e l’inclusione di nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

---

<sup>94</sup> Filcams è la categoria della CGIL che organizza e rappresenta i lavoratori del Commercio, Turismo e Servizi; Fisascat è la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo della CISL; Uiltucs è l’Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi della UIL.



## 5. Bibliografia

Alleanza delle Cooperative Italiane Emilia Romagna; CGIL CISL UIL Emilia Romagna. 2018. *Accordo regionale [Emilia Romagna] sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 19 April 2018, accessed at [https://www.cisleiliaromagna.it/wp-content/uploads/2018/04/AccordoOOSSACIER\\_molestie.pdf](https://www.cisleiliaromagna.it/wp-content/uploads/2018/04/AccordoOOSSACIER_molestie.pdf)

ANAS; FILT-CGIL FIT-CISL UILPA. 2016. *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018*, 19 December 2016, accessed at [http://www.filtcgil.it/wp-content/uploads/2013/06/CCNL\\_ANAS.pdf](http://www.filtcgil.it/wp-content/uploads/2013/06/CCNL_ANAS.pdf)

ANFIDA Assogas Anigas etc.; FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILCEM. 2011. *Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore gas-acqua*, 10 February 2011, accessed at [http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/contratti/gas\\_acqua/110210\\_PROT\\_168\\_I\\_POTESI\\_RINNOVO\\_CCNL\\_GAS-ACQUA\\_10\\_FEBBRAIO\\_2011.pdf](http://www.filctemcgil.it/images/stories/flexicontent/contratti/gas_acqua/110210_PROT_168_I_POTESI_RINNOVO_CCNL_GAS-ACQUA_10_FEBBRAIO_2011.pdf)

Associazioni degli industriali; FAI-CISL FLAI-CISL UIL-A. 2016. *Contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria alimentare 2015-2019*, 5 February 2016, accessed at <https://cdcpnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/2015/456c634c-c4c3-4a1b-a242-6375c41fdbe2/17222.pdf>

Assolombardo; CGIL CISL UIL Milano. 2016a. *Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 26 April 2016, accessed at <http://lombardia.cisl.it/wp-content/uploads/2017/06/Milano-accordo-su-molestie-luoghi-di-lavoro.pdf>

Assolombardo; CGIL CISL UIL Milano. 2016b. *Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, Assolombardo & CGIL CISL UIL Milano, 6 June 2016, accessed at [http://www.cgilbrianza.it/pdf\\_cms/201606071618.pdf-07-58.pdf](http://www.cgilbrianza.it/pdf_cms/201606071618.pdf-07-58.pdf)

Armano, E.; Murgia, A.; Teli, M. 2017. *Platform capitalism e confini del lavoro negli spazi digitali*. (Milano, Mimesis). 144 p.

Berdhal, J. L. 2007. "The sexual harassment of uppity women", in *Journal of Applied Psychology*. 92. pp. 425-437.

Bergman, M.E.; Henning J.B. 2008. "Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: a revision and test of Fitzgerald et al. (1994)", in *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 13, pp. 152-167.

Bettio, F.; Ticci, E. 2017. *Violence against women and economic independence*. (Luxembourg, Publications Office of the European Union). 134 p.

Brodsky, C.M. 1976. *The harassed worker*. (Lexington, MA, Lexington Books). 174 p.

Carll, E.K. 1999. *Violence in our lives: Impact on workplace, home, and community*. (Needham Heights, MA. Allyn & Bacon).

- Confcommercio Vicenza; CGIL CISL UIL. 2016. *Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 1 July 2016, accessed at [http://www.confcommercio.it/dettaglio-archivio-notizie/-/asset\\_publisher/u2q8zQ7iQxPX/content/confcommercio-vicenza-accordo-con-i-sindacati-contro-molestie-e-violenza-nei-luoghi-di-lavoro/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_u2q8zQ7iQxPX\\_viewMode=print](http://www.confcommercio.it/dettaglio-archivio-notizie/-/asset_publisher/u2q8zQ7iQxPX/content/confcommercio-vicenza-accordo-con-i-sindacati-contro-molestie-e-violenza-nei-luoghi-di-lavoro/pop_up?_101_INSTANCE_u2q8zQ7iQxPX_viewMode=print)
- Confindustria; CGIL CISL UIL. 2016. *Accordo quadro nazionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 25 January 2016, accessed at [https://www.cisl.it/attachments/article/1440/Accordo\\_Violenza\\_LuoghiLavoro.pdf](https://www.cisl.it/attachments/article/1440/Accordo_Violenza_LuoghiLavoro.pdf)
- Confindustria Pesaro Urbino; CGIL CISL UIL. 2017. *Accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, 12 September 2017.
- Consiglio d'Europa. 2011. *Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ("Convenzione di Istanbul")*. Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa, n. 210, accessed at <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>
- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*. Working paper 3. (Geneva, ILO). iv+73 p.
- Di Martino, V.; Chappel, D. 2006. *Violence at work*. 3rd edition. (Geneva, ILO). xxiv+360 p.
- Ege, H. 2016. *Oltre il mobbing: Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*. (Milano, Franco Angeli). 176 p.
- Einarsen, S. et al. eds. 2010. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. 2nd edition. (Boca Raton, FL, CRC Press). 512 p.
- Einarsen, S.; Hoel, H.; Notelaers, G. 2009. "Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", in *Work & Stress*, 23, pp. 24–44. Vol.23, pp. 24–44.
- Eurofound. 2015a. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 89 p.
- . 2015b. *Violenza e molestie sul lavoro in Europa: portata, impatti e politiche: Sintesi*. (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2 p.
- . 2017. *Sixth European working conditions survey: Overview report (2017 update)*. (Luxembourg, Publications Office of the European Union). 162 p.
- European Agency for Safety and Health at Work. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*. European risk observatory report. (Luxembourg, Publications Office of the European Union). 160 p.
- European Trade Union Confederation (ETUC); UNICE; UEAPME; CEEP. 2004. *Framework agreement on work related stress*, 8 October 2004, accessed at <https://www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2005-00679-EN.pdf>

---

European Trade Union Confederation (ETUC); BusinessEurope; UEAPME; CEEP. 2007. *Framework agreement on harassment and violence at work*, 26 April 2007, accessed at <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>.

European Trade Union Confederation (ETUC). 2018. *Safe at home, safe at work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women*. (Brussels, ETUC). 11 country studies, 1 final report.

Farley, L. 2017. “I coined the term ‘sexual harassment’. Corporations stole it”, in *The New York Times*, 10/18/2017, accessed at <https://www.nytimes.com/2017/10/18/opinion/sexual-harassment-corporations-steal.html>

Federlegno Arredo; FILLEA-CGIL FILCA-CISL FENEAL-UIL. 2015. *Accordo riguardante i codici di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing* (2015), accessed at <https://cdpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/archivio/0/7981a725-d290-4d32-ab61-24301e51f52b/16719.pdf>

Hersch, J. 2015. “Sexual harassment in the workplace”, in *IZA World of Labor*, 188.

Hoel, H.; Cooper, C. 2000. *Destructive conflict and bullying at work*. (Manchester, Manchester School of Management).

INAIL. 2016. Aggressività sul lavoro, a Milano presentata la ricerca INAIL realizzata con la Bocconi [web page], accessed at [https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news\\_aggressivita\\_sul\\_lavoro\\_ricerca\\_milano\\_inail\\_bocconi.html](https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news_aggressivita_sul_lavoro_ricerca_milano_inail_bocconi.html)

Institute for the Equality of Women and Men. 2017. *National survey results on the impact of domestic violence on work, workers and workplaces in Belgium*. (Brussels, Institute for the Equality of Women and Men). 17 p.

International Labour Office (ILO). 1944. *Dichiarazione riguardante gli scopi e gli obbiettivi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (Dichiarazione di Filadelfia)*. International Labour Conference, 26th Session, Philadelphia, 1944.

—. 1958. *Convenzione sulla discriminazione nell'impiego e l'occupazione*.

—. 2003a. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*. Meeting of experts to develop a code of practice on violence and stress at work in services : a threat to productivity and decent work (8-15 October 2003). (Geneva, ILO). x+20 p.

—. 2003b. “Violence at work [monographic issue]”, in *Labour education*. Vol.133. 64 p.

—. 2009. *Resolution concerning gender equality at the heart of decent work*. Resolutions adopted by the International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009. (Geneva, ILO).

—. 2012. *Giving globalization a human face*. Report III (1B), International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012. (Geneva, ILO). 404 p.

—. 2016a. *Background paper for discussion*. Meeting of experts on violence against women and men in the world of work (3-6 October 2016). (Geneva, ILO). vi+67 p.

—. 2016b. *Final report. Meeting of experts on violence against women and men in the world of work* (3-6 October 2016). (Geneva, ILO). v+50 p.

—. 2016c. *Women at work: Trends 2016*. (Geneva, ILO). xx+115 p.

—. 2017a. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work. Report V* (1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, 2018. (Geneva, ILO). v+134 p.

—. 2017b. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action*. (Geneva, ILO). xv+154 p.

ISFOL/INAPP. 2015. IV Indagine sulla qualità del lavoro in Italia. Report not yet published.

ISTAT. n.d. La violenza contro le donne. Osservatorio [web page], accessed at <https://www.Istat.it/it/violenza-sulle-donne>

—. 2016. Violenza sul luogo di lavoro: Indagine sulla sicurezza dei cittadini, 2016 [web page], accessed at <https://www.Istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro>

—. 2018. *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*. (Rome, ISTAT). 28 p.

ISTAT; Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità. 2015. *La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia*. (Rome, ISTAT). 17 p.

Katz, L.F.; Krueger, A.B. 2016. “The Rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015”, in *NBER Working Paper Series*, 22667.

Klugman, J. 2017. *Gender based violence and the law*. World Development Report 2017 background paper. (Washington DC, The World Bank). 46 p.

Leymann, H. 1990. “Mobbing and psychological terror at workplaces”, in *Violence & Victims*, 5, pp. 119–126.

Maass, A., et al. 2003. “Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm”, in *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 85. pp. 853-870.

MacKinnon, C.A. 1979. *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. (New Haven, Yale University Press). 326 p.

MacKinnon, C.A.; Siegel, R.B. eds. 2012. *Directions in sexual harassment law*. (New Haven, CT, Yale University Press). 752 p.

McDonald, P. 2012. “Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature”, in *International Journal of Management Reviews*. Vol. 14. pp. 1-17.

National Academy of Sciences, Engineering and Medicine. 2018. *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine* (Washington DC, The National Academy Press).

---

OECD. 2014. Gender, institutions and development database 2014 (GID-DB) [web page], accessed at <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014>

Parlamento Europeo. 2001. *Risoluzione sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339(INI))*. Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, C 77 E/138, accessed at [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b4830b3-b10c-44e3-be77-a12029c33ccf.0008.01/DOC\\_63&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b4830b3-b10c-44e3-be77-a12029c33ccf.0008.01/DOC_63&format=PDF)

Presidente della Repubblica. 2006. *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005*. Decreto legislativo n. 246, 11 April 2006, accessed at <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/06198dl.htm>

Schneider, K.T.; Pryor, J.B.; Fitzgerald L.F. 2010. "Sexual harassment research in the United States", in Einarsen et al. 2010. pp. 245-266.

Servidori, A. 2017. "Ispettorato nazionale del lavoro: una chimera per le imprese (e non solo)", in IPSOA, 4/11/2017, accessed at <http://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/rapporto-di-lavoro/quotidiano/2017/11/04/ispettorato-nazionale-del-lavoro-una-chimera-per-le-imprese-e-non-solo>

Staiano, R. 2015. *Jobs act e le nuove regole del licenziamento: Primo decreto attuativo della riforma del lavoro*. (Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore). 238 p., 1 CD-ROM.

Tonini, S. et al. 2011. "Stress lavoro-correlato e mobbing: Casistica clinica e differenze di genere", in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*. Vol. 33. pp. 409-413.

United Nations. 1979. *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*, 18 December 1979, accessed at [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf)

United Nations. 1999. *Optional protocol to the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*, United Nations, 6 October 1999, accessed at [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8\\_bp.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1999/10/19991006%2005-18%20AM/Ch_IV_8_bp.pdf)

Wathen C.N.; MacGregor J.C.D.; MacQuarrie B.J. 2015. "The impact of domestic violence in the workplace: Results from a pan-Canadian survey", in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 57. pp. e65-e71.



Contatto:  
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino  
Villa Aldobrandini  
Via Panisperna 28  
00184 Roma

Tel. +39 06 6784 334  
e-mail: [rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
<https://www.ilo.org/rome>



Contatto:  
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino  
Villa Aldobrandini  
Via Panisperna 28  
00184 Roma

Tel. +39 06 6784 334  
e-mail: [rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)  
<https://www.ilo.org/rome>