



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

► Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie

Una breve analisi



- ▶ Nel giugno 2019, la Conferenza del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Convenzione sulla violenza e sulle molestie del 2019 (C190) e la relativa Raccomandazione (R206).
Le nuove norme riconoscono il diritto di tutti e tutte a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie e definiscono un quadro chiaro e condiviso basato su un approccio inclusivo e integrato e sensibile al genere per prevenire e affrontare la violenza e le molestie sul lavoro,
Questi strumenti normativi rappresentano una pietra miliare che vanno ad aggiungersi alle norme internazionali già adottate dall'OIL in materia di tutela della salute psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, tra cui: la Convenzione n. 155 del 1981 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori), la Raccomandazione n. 164 del 2002 di accompagnamento e il Protocollo n. 155 del 2002 ; la Convenzione n. 161 del 1985 sui servizi sanitari sul lavoro e la Raccomandazione n. 171 di accompagnamento ; la Raccomandazione n. 194 del 2002 sulle malattie professionali: elenco e registrazione ; la Convenzione n. 187 del 2006 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro e la Raccomandazione n. 197 di accompagnamento. Anche se non specificamente menzionati in questi strumenti, la violenza e le molestie costituiscono un rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL).
-



© Marcel Crozet / ILO

► Come si definiscono la violenza e le molestie sul lavoro?

La Convenzione n. 190 definisce la “violenza e molestie” sul lavoro come “un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere” (articolo 1, lettera a)¹.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere **fisiche** (quali, ad esempio, aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, sparatorie, spinte, morsi, ecc.); **psicologiche** (quali, ad esempio, abusi verbali, *mob-*

bing, bullismo e *cyber bullismo*); le molestie psicologiche possono manifestarsi, in particolare, in un atteggiamento di discredito e nell’isolamento della vittima, nell’esclusione dalle informazioni, attraverso la calunnia e l’irrisione, senza rispettare i diritti della vittima e sminuendone le opinioni, fissando obiettivi irraggiungibili e scadenze impossibili, sottoutilizzando il talento, ecc.); e/o **sessuali** (quali, ad esempio, aggressioni, ricatti, e avance sessuali, commenti di natura sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito, ecc.).

¹ Questa definizione si applica alla violenza e alle molestie “che si verificano durante il lavoro, o sono collegate o derivanti dal lavoro: a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro; b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi; c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro; d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione; e) all’interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro; f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro” (articolo 3).

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (**violenza orizzontale**), tra superiori e subordinati (**violenza verticale**), o da clienti/pazienti (**violenza da parte di terzi**).

Luoghi di lavoro più e sicuri e liberi da violenza e molestie

► Quali sono le cause?

La violenza e le molestie sul lavoro possono discendere da una serie di fattori individuali, sociali e legati al lavoro (tra cui rischi psicosociali, la cultura prevalente sul posto di lavoro, particolari situazioni lavorative, ecc.).

Tra gli esempi di **rischi psicosociali**, che possono contribuire ad aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro, vi sono:

- **Pretese eccessive** (ad esempio, incarichi non corrispondenti alle conoscenze e le capacità dell'interessato);
- **Controlli sul lavoro** (ad esempio, al lavoratore e alla lavoratrice viene data poca o nessuna voce in capitolo riguardo allo svolgimento del proprio lavoro);
- **Modalità di svolgimento del lavoro** (ad esempio, lavori ripetitivi o monotoni);
- **Chiarezza dei ruoli** (ad esempio, l'indeterminatezza delle responsabilità, dei doveri e dell'autorità del lavoratore e della lavoratrice);
- **Rapporti lavorativi** (ad esempio, critiche inappropriate, isolamento, mancanza di supporto da parte dei superiori e/o colleghi/e, carenza di *feedback* e di comunicazione);
- **Modalità attraverso la quale vengono svolte le responsabilità del datore e della datrice di lavoro** (ad esempio, leadership autocratica con limiti al coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici nel processo decisionale; leadership troppo permissiva con scarsa supervisione e poco o nessun orientamento ai lavoratori);

- **Giustizia organizzativa** (ad esempio, mancanza o applicazione incoerente delle politiche e delle procedure sul lavoro, anche per quanto riguarda l'avanzamento di carriera e il reclutamento; ingiustizia nel processo decisionale);

- **Gestione dei cambiamenti organizzativi** (ad esempio, ristrutturazione e ridimensionamento organizzativo; cambiamenti nelle strumentazioni tecnologiche, nei metodi di lavoro e/o nell'organizzazione del lavoro; *outsourcing*);

- **Luogo di lavoro fisico** (ad esempio, progettazione e manutenzione delle attrezzature e delle strutture sul posto di lavoro).

Le **discriminazioni** interagiscono con i rischi psicosociali e hanno un impatto negativo sulla violenza e le molestie sul lavoro. Possono basarsi su alcune differenze reali o percepite, quali — ad esempio — razza, colore della pelle, sesso e genere, religione, opinioni politiche, estrazione nazionale o origine sociale, gravidanza o responsabilità familiari, età, disabilità, stato di sieropositività all'HIV, reale o percepita, status migratorio e delle popolazioni indigene o tribali.

Le **lavoratrici** possono essere esposte a un rischio maggiore di violenza e molestie sul lavoro rispetto ai lavoratori. In particolare, alcuni gruppi di lavoratrici tendono ad essere maggiormente vulnerabili alla violenza e alle molestie sessuali, soprattutto ragazze e giovani donne, lavoratrici domestiche, lavoratrici impiegate in lavori precari, lavoratrici migranti e che lavorano in ambienti dove predomina la presenza maschile e, più in generale, in situazioni in cui molte lavoratrici sono sottoposte al controllo di uomini.

Il rischio di violenza e molestie può anche aumentare nell'ambito di una **cultura del lavoro** in cui i fenomeni di **violenza e molestie** (la violenza e le molestie sono così frequenti da essere viste come una parte normale, o comunque indiscussa, del lavoro quotidiano, come i passeggeri che abusano verbalmente dei conducenti di autobus, i clienti che molestano sessualmente le cameriere, ecc.) **sono consi-**

derati come normali, in cui le **condotte discriminatorie e gli atti di bullismo non vengono denunciati e/o viene tollerato l'abuso di alcool o di sostanze stupefacenti.**

Vi sono **situazioni lavorative** comuni a diversi lavori, che tendono ad aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro, soprattutto nei confronti di terzi, tra cui, il lavoro svolto in solitario o a **contatto con il pubblico**, a contatto con **persone vulnerabili**, con **oggetti di valore e contante**, e il **lavoro in luoghi isolati o remoti, di sera e/o di notte.**

► **Violenza e molestie sul lavoro durante la pandemia di COVID-19**

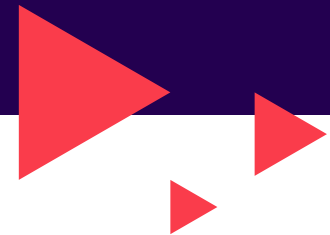
Durante un'emergenza sanitaria, gli episodi di violenza e molestie (sia fisiche che psicologiche) possono aumentare, insieme alla stigmatizzazione sociale e alla discriminazione.

Durante l'epidemia di COVID19, ad esempio, sono stati riscontrati comportamenti di stigmatizzazione sociale e discriminazione nei confronti di persone di determinate etnie e nazionalità, e di chiunque venga percepito come esposto al virus.

L'aumento del tasso di mortalità associato alle epidemie, l'angoscia associata all'incertezza sui sintomi, l'indisponibilità di test e l'assenza di vaccini e trattamenti possono portare ad atti di violenza contro gli operatori socio-sanitari e altri lavoratori e lavoratrici a contatto diretto con i pazienti e le loro famiglie.

Le misure restrittive adottate e il confinamento, insieme alla carenza di beni essenziali, possono provocare reazioni violente nei confronti del personale addetto all'applicazione di tali misure (quali, ad esempio, le forze dell'ordine) o del personale coinvolto nella vendita e nel trasporto di beni di prima necessità.

Inoltre, quando si adottano misure di confinamento che obbligano o raccomandano alle persone di lavorare da casa, è probabile che aumenti il rischio di violenza domestica. Dato che le donne in relazioni violente sono costrette a passare più tempo a stretto contatto con i membri violenti della famiglia, e le famiglie si trovano a dover affrontare un ulteriore stress e potenziali perdite economiche o del lavoro, la probabilità che esse siano esposte ad atti di violenza domestica aumenta.



► Qual è l'impatto?

La violenza e le molestie possono influire sulla salute psico-fisica, il benessere, la dignità, l'autostima e la situazione lavorativa delle **vittime**, che possono subire danni e problemi di natura psicologica (tra cui paura, tristezza, vergogna, impotenza, rabbia, stanchezza cronica, disperazione, ansia, depressione, problemi del sonno, sindrome da stress post-traumatico (PTSD) e aumento della propensione al suicidio) o fisica (come la perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici e un aumento del rischio di malattie cardiovascolari).

La violenza e le molestie sul lavoro possono avere effetti negativi anche sulla salute mentale e il benessere di altri individui, non direttamente interessati, quali, ad esempio, **testi-**

moni, colleghi, pazienti e clienti, nonché i familiari e gli amici delle vittime.

I costi per le **aziende** discendono dall'assenteismo dei lavoratori, dall'aumentato ricambio del personale, dall'aumento dei costi di reclutamento, integrazione e formazione, dalla diminuzione della morale, delle prestazioni e della produttività, dal danneggiamento della reputazione, dall'aumento dei premi assicurativi.

La violenza e le molestie sul lavoro possono anche avere conseguenze sulla **società** nel suo complesso, in termini di costi relativi a consulenze mediche, cure e/o riabilitazione, nonché spese per l'assistenza sociale e le prestazioni sociali dovute al pensionamento anticipato.



► Come affrontare la questione nel quadro delle normative nazionali in materia di SSL?

La Convenzione n. 190 chiede ai governi di adottare un **approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere**, al fine di prevenire ed eliminare la violenza e le molestie sul lavoro, in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori. Gli elementi chiave di questa strategia, riportati nell'articolo 4, dovrebbero essere:

- Proibire per **legge** la violenza e le molestie;
- Implementare **politiche** per prevenire e contrastare la violenza e le molestie;
- Adottare una **strategia** globale per l'attuazione di misure per prevenire e contrastare la violenza e le molestie;
- Istituire o rafforzare i meccanismi di **applicazione e monitoraggio**;
- Garantire **meccanismi di ricorso e risarcimento, e assistenza** alle vittime ;
- Prevedere **sanzioni**;
- Finanziare, sviluppare, attuare e diffondere programmi di orientamento, istruzione e formazione e sensibilizzazione, in formati accessibili, a seconda dei casi; e
- Garantire mezzi efficaci di **ispezione e di indagine** sui casi di violenza e di molestie, anche attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Le misure e le politiche per affrontare la violenza e le molestie sul lavoro dovrebbero essere integrate nel quadro delle **normative nazionali in materia di SSL** (comprendente le leggi, politiche, strategie e programmi di SSL). Tale quadro dovrebbe mirare a proteggere la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici concentrandosi sulla prevenzione, la gestione e la rimozione di tutti i rischi legati al mondo del lavoro, compresi i rischi psicosociali e la violenza e le molestie sul lavoro.

Le **normative in materia di SSL** adottate dai diversi paesi stabiliscono che i datori e le datrici di lavoro hanno l'obbligo di tutelare la salute psicofisica dei loro dipendenti sul lavoro. Molti legislazioni nazionali richiedono esplicitamente ai datori e alle datrici di lavoro di adottare misure preventive in relazione ai rischi psicosociali, talvolta specificando alcune forme di violenza comunemente riconosciute, come la violenza psicologica, fisica e sessuale. A questo riguardo, molti paesi hanno introdotto il dovere generico di adottare misure preventive, mentre altri hanno indicato con precisione le misure che i datori e le datrici di lavoro devono mettere in atto per garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti.

► Alcuni esempi di normativa per la prevenzione e il contrasto della violenza e le molestie sul lavoro**Belgio: Legge sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (1996)**

Questa legge impone ai datori e alle datrici di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi e di adottare le misure di prevenzione necessarie in riguardo alle situazioni suscettibili di generare rischi psicosociali, stress, violenza, molestie morali e sessuali (articolo 2/32). Le misure preventive minime che il datore e la datrice di lavoro deve adottare per evitare il verificarsi di violenza, molestie “psicologiche” e sessuali sul lavoro comprendono: misure pratiche e organizzative; misure specifiche per tutelare i lavoratori a contatto con persone diverse dal datore di lavoro e dagli altri lavoratori (terzi); l’informazione e la formazione dei lavoratori; l’informazione del comitato per la prevenzione e la protezione sul lavoro (articolo 32quater).

Ai sensi dell’articolo 2/32, il lavoratore e lavoratrice che abbia subito violenza, molestie psicologiche o sessuali sul lavoro può richiedere un intervento psicosociale di tipo informale, al consigliere confidenziale o al consulente per la prevenzione (una pratica informale che consiste nella ricerca di una soluzione attraverso colloqui, l’intervento di un terzo o la conciliazione), oppure formale, al consulente per la prevenzione (chiedendo al datore di lavoro di adottare le opportune misure collettive e individuali, a seguito dell’analisi della situazione lavorativa del richiedente e delle misure suggerite dal consulente).

Canada: Regolamento sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Il regolamento prevede l’obbligo del datore e datrice di lavoro di predisporre e pubblicizzare, in un luogo visibile a tutti i dipendenti, una politica di prevenzione della violenza sul lavoro che stabilisca, tra le altre cose, gli obblighi del datore e datrice di lavoro di garantire : (a) un luogo di lavoro più sicuro e libero da violenza e molestie; (b) attenzione, risorse e tempo adeguati ad affrontare i fattori che contribuiscono alla violenza sul lavoro, tra cui il bullismo, l’irrisione, l’abuso e altri comportamenti aggressivi, attuando le relative misure di prevenzione e protezione; (c) informazioni sui fattori che contribuiscono alla violenza sul lavoro; e (d) assistenza alle vittime della violenza sul lavoro (sezione 1) 20.3).

Il datore e la datrice di lavoro ha anche l’obbligo di individuare i fattori che contribuiscono alla violenza sul lavoro (sezione 20.4) e valutare il relativo potenziale di violenza sul lavoro (sezione 20.5).

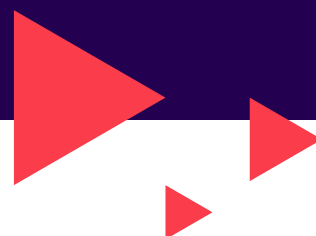
Colombia: Legge sulle molestie sessuali e altre forme di molestie nell’ambito dei rapporti lavorativi (Legge n. 1010 del 23 gennaio 2006)

La legge prevede l’adozione di misure preventive e correttive per affrontare le molestie sul lavoro. In particolare, le misure adottate devono prevedere meccanismi per la prevenzione delle molestie e l’istituzione di procedure interne, riservate, e di conciliazione per affrontare efficacemente i casi di molestie (articolo 9).

Svezia: Violenza e minacce sul lavoro (AFS 1993:2), Ordinanza della Commissione nazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro

Queste disposizioni integrano l’Ordinanza sui luoghi di lavoro del 1977 e obbligano i datori e datrici di lavoro ad estendere i rischi di violenza o minacce di violenza sul luogo di lavoro e di adottare misure di contrasto adeguate (art. 2). I lavoratori e le lavoratrici devono ricevere una formazione e informazioni sufficienti e ricevere istruzioni adeguate per poter svolgere il lavoro in sicurezza (art. 4); laddove esiste un rischio di violenza o di minacce di violenza ricorrenti i lavoratori e le lavoratrici devono ricevere sostegno e guida speciali (art. 5).

Se si dovessero verificare casi di violenza o minacce di violenza questi vanno registrati e indagati (sezione 10) e va fornita assistenza e sostegno alle vittime per la prevenzione o la mitigazione di eventuali danni fisici e psicologici (sezione 11).



► Come utilizzare i meccanismi di SSL sul lavoro?

La Convenzione n. 190 individua una serie di **misure di prevenzione** da attuare sul lavoro per prevenire la violenza e le molestie.

Adottare e attuare, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica di contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro.

Tale politica potrebbe essere integrata in una visione più ampia, in materia di SSL e di promozione della salute sul lavoro, volta a tutelare la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, che dovrebbe affermare con chiarezza la tolleranza zero per ogni forma di violenza e molestie. Tra i pilastri di questa politica: programmi di prevenzione della violenza e delle molestie; diritti e responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici e dei datori e datrici di lavoro; informazioni sulle denunce e sulle procedure di indagine; diritto alla *privacy* e alla riservatezza degli interessati; disposizioni a garanzia che ogni comunicazione relativa ad episodi di violenza e molestie riceverà la dovuta considerazione e darà luogo ad azioni conseguenti. Per essere efficace tale politica deve essere comunicata e promossa, facilmente accessibile e applicata in modo coerente.

Tenere conto della violenza e delle molestie e dei rischi psicosociali associati nella gestione della salute e della sicurezza e della sul lavoro.

I sistemi di gestione delle disposizioni in materia di SSL prevedono una serie di azioni e processi che stabiliscono, monitorano e valutano gli sforzi compiuti da un'organizzazione per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nel rispetto delle leggi nazionali. Sono stati sviluppati orientamenti e standard specifici al fine di integrare i rischi e i pericoli psicosociali (compresi quelli legati alla violenza e alle molestie) nei processi di gestione della SSL e di valutazione dei rischi.

Individuare i pericoli e valutare i rischi di violenza e molestie, con la partecipazione dei lavoratori, delle lavoratrici dei loro rappresentanti, e adottare misure per la prevenzione e il controllo.

I datori e le datrici di lavoro devono analizzare le caratteristiche organizzative del luogo di lavoro per individuare le caratteristiche capaci di aumentare la probabilità di violenza e molestie. A questo riguardo possono raccogliere informazioni pertinenti svolgendo indagini sul lavoro², consultando la documentazione esistente (rapporti ispettivi e sugli infortuni, richieste di risarcimento da parte di lavoratori e lavoratrici, registri di congedo per malattia e di ricambio del personale, misure e iniziative legate al rendimento, ecc.), e contattando imprese locali simili e le associazioni dei datori e datrici di lavoro e di categoria, per raccogliere informazioni sulla suscettibilità alla violenza nel settore e per individuarne le tendenze.

Una volta individuati e valutati i rischi associati, i datori e le datrici di lavoro dovrebbero adottare misure appropriate per prevenire la violenza e le molestie, prendendo in considerazione misure sia ambientali che organizzative. Ad esempio, sistemi di sicurezza, insieme a procedure di emergenza adeguate, formazione adeguata e meccanismi di supporto possono essere efficaci nell'affrontare eventuali episodi di violenza da parte di terzi. Esempi di misure organizzative che potrebbero essere attuate per prevenire le molestie psicologiche sono: incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione, fornire risorse, informazioni e formazione adeguate per svolgere il lavoro in modo efficace e sicuro, definire chiaramente i requisiti individuali del lavoro, le responsabilità e il carico di lavoro, garantire una comunicazione trasparente.

² **Esistono vari questionari per misurare il bullismo sul luogo di lavoro, tra cui:** il Negative Acts Questionnaire (NAQR); Scala di impatto dell'evento (IES); l'Inventario di Leymann del Terrore Psicologico (LIPT); il Questionario Psicosociale di Copenhagen (COPSOQ) — che è stato adattato e tradotto in vari paesi (tra cui Belgio, Brasile, Cile, Norvegia, Spagna e Svezia); e l'Inventario della Violenza e delle Molestie Psicologiche (IVAPT) — che è stato adattato ai contesti nazionali, convalidato e ampiamente utilizzato in diversi paesi dell'America Latina e in Giappone.

Fornire ai lavoratori e lavoratrici, così come altre persone interessate, informazioni e formazione, secondo formati accessibili, se del caso, sui pericoli e i rischi individuati di violenza e molestie e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e delle lavoratrici altre persone interessate, in relazione alla politica aziendale.

I programmi di formazione dovrebbero essere adattati alle esigenze specifiche dei destinatari (lavoratori e lavoratrici, rappresentanti dei lavoratori per la SSL, membri di commissioni congiunte per la SSL, supervisor, dirigenti, ecc.), e specifici per ogni luogo di lavoro.

Se si dovessero verificare casi di violenza e molestie dovrebbero essere previste misure adeguate per rispondere e mitigarne gli effetti. La Convenzione n. 190 chiede, tra le altre cose, di adottare le seguenti misure:

- ▶ Garantire l'accessibilità a meccanismi di ricorso e risarcimento adeguati ed efficaci, e a meccanismi e procedure di denuncia e di risoluzione delle controversie sicure, eque ed efficaci;
- ▶ Tutelare la privacy delle persone coinvolte e la riservatezza, per quanto possibile e opportuno, e garantire che i requisiti di privacy e riservatezza non siano utilizzati in modo improprio;
- ▶ Prevedere sanzioni, ove opportuno.

Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici il diritto di allontanarsi da situazione lavorative che abbiano ragione di credere rappresentino un pericolo imminente e grave per la vita, la salute o la sicurezza, a causa di violenza e molestie, senza subire ritorsioni o altre conseguenze indebite, e il dovere di informare la direzione.

▶ Quali misure possono adottare per porre fine alla violenza e alle molestie sul lavoro?

La promozione di un ambiente di lavoro sano ed esente da violenza e molestie richiede l'impegno congiunto di vari attori.

I **governi**, in collaborazione con le parti sociali, dovrebbero affrontare la violenza e le molestie sul luogo di lavoro nelle politiche, le strategie e le normative nazionali in materia di SSL e mettere in atto misure efficaci per contrastarle. Se non avessero già ratificato la Convenzione 190, ad esempio, potrebbero attivarsi in tal senso.

Le **parti sociali** dovrebbero adottare contratti collettivi che affrontino la violenza e le molestie sul lavoro e forniscano una guida ai loro aderenti su come prevenire queste situazioni. Inoltre potrebbero raccogliere dati sulla prevalenza e sulle tendenze della violenza e delle molestie (anche con approccio settoriale).

Gli **ispettorati del lavoro** dovrebbero occuparsi della violenza e delle molestie sul lavoro come parte del loro mandato, indagando le eventuali denunce e consigliando i datori di lavoro e i lavoratori sull'adozione di misure adeguate per prevenire e/o rispondere a violenza e molestie.

I **datori di lavoro** hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, per cui dovrebbero inserire la violenza e le molestie nel sistema di gestione della SSL, ove esistente, anche prevedendo l'adozione di politiche e programmi generali in materia di SSL, conducendo valutazione dei rischi inclusive e garantendo informazioni e formazione adeguate.

I **lavoratori e le lavoratrici** dovrebbero cooperare all'attuazione di questo sistema potenziato di gestione della SSL. I lavoratori e le lavoratrici e i loro rappresentanti possono segnalare direttamente, o raccogliere segnalazioni dai lavoratori, di eventuali violazioni del diritto alla salute psicofisica sul lavoro.

I rappresentanti dei lavoratori per la SSL dovrebbero consultarsi con i lavoratori e le lavoratrici e discutere del tema della violenza e delle molestie sul lavoro per aumentare la consapevolezza del problema. Possono condurre indagini per verificare se il problema è presente sul posto di lavoro. Possono incoraggiare la segnalazione di tutti gli episodi di violenza e molestie e sostenere i lavoratori attraverso il processo di denuncia. I rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza possono inoltre consultarsi con i datori e le datrici di lavoro per garantire che vengano adottate misure capaci di prevenire la violenza e le molestie e fornire formazione, informazioni e istruzioni adeguate.

Sul luogo di lavoro possono essere istituiti **comitati congiunti per la SSL** per garantire la collaborazione tra lavoratori, lavoratrici e datori e datrici di lavoro. Uno dei compiti del comitato misto per la SSL potrebbe essere l'elaborazione delle relative politiche insieme al-

la progettazione di misure e procedure per la SSL, comprese quelle per la prevenzione, la segnalazione e la risposta alla violenza sul luogo di lavoro.

I **professionisti SSL** sono specializzati anche nel fornire consulenza ai datori di lavoro per garantire la sicurezza e la salute di tutti i lavoratori all'interno di un'organizzazione e possono contribuire a prevenire ed eliminare la violenza e le molestie sul lavoro. Possono aiutare i datori di lavoro, i dirigenti, i lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza a comprendere che la gestione della SSL e dei rischi associati deve diventare parte integrante del lavoro quotidiano, inserita nella pianificazione e nelle pratiche aziendali. I professionisti SSL possono facilitare l'impegno e influenzare il cambiamento positivo sostenendo le imprese ad impegnarsi per la sicurezza e la salute e ad abbracciare nuove idee, anche producendo relazioni e fornendo consulenza strategica nei programmi di lavoro per la gestione della SSL e la violenza e le molestie sul lavoro.



► **Organizzazione Internazionale del Lavoro**

Labour Administration, Labour Inspection
and Occupational Safety and Health Branch
(LABADMIN/OSH)
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Svizzera
Tel: +41 22 7996715
Mail: labadmin-osh@ilo.org
ilo.org/labadmin-osh

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00199 Roma
Italia
Tel: +39 06 6784334
Mail: rome@ilo.org
ilo.org/rome