



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione
nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro

**Le molestie sessuali nei luoghi di
lavoro e come prevenirle**

Relatore: Chiar.ma
**Prof.ssa Bianca Maria
Orciani**

Tesi di Laurea di:
Francesco Aliberti

A.A. 2020/2021

Vorrei ringraziare la Professoressa Bianca Maria Orciani per avermi accompagnato nella realizzazione dell'elaborato finale, il Dottor Andrea Cupido per avermi, in qualità di Tutor, supportato e sopportato dando un importante contributo all'implementazione della metodologia proposta nel presente lavoro. Non posso non ringraziare la mia Famiglia e i miei più cari Amici per essermi stati sempre vicini nei momenti di difficoltà, trasmettendomi un caloroso affetto e spronandomi al fine di poter far emergere le mie potenzialità.

INDICE

INTRODUZIONE

CAPITOLO PRIMO

UNO SGUARDO AL FENOMENO

1.1 Dimensione del fenomeno

1.2 Caratteristiche

1.2.1 Molestie fisiche sul lavoro

1.2.2 Ricatti sessuali sul lavoro

1.3 Tipologie di lavoratrici e lavoratori coinvolti

1.4 Professioni e Lavori più esposti

1.5 Effetti sulla salute e sul sistema impresa

1.5.1 Effetti sulla salute

1.5.2 Effetti sul sistema impresa

CAPITOLO SECONDO

II QUADRO NORMATIVO

2.1 La normativa sovranazionale

2.1.1 La normativa internazionale

2.1.2 La normativa Europea

2.2 La normativa Italiana

2.2.1 Il Codice delle Pari Opportunità

2.2.2 L'art. 2087 c.c. e il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

2.2.3 L'Accordo Interconfederale sulla violenza e sulle molestie

2.3 Molestie sessuali e profili penalistici

CAPITOLO TERZO

UNA PROPOSTA OPERATIVA

3.1 La Metodologia

3.2 Le Indicazioni per la Valutazione del Rischio Molestie sessuali

3.2.1 La Valutazione Preliminare

3.2.2 La Valutazione Approfondita

3.2.3 La Partecipazione e il coinvolgimento

CAPITOLO QUARTO

IL PERCORSO DI VALUTAZIONE

4.1 Fase Propedeutica

4.1.1 Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione

4.1.2 Identificazione dei gruppi omogenei di lavoratori

4.1.3 Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

4.1.4 Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

4.2 Fase della Valutazione Preliminare

4.2.1 La lista di Controllo

4.3 Fase della Valutazione Approfondita

4.3.1 Il Questionario Strumento Indicatore

4.3.2 Il Focus Group

4.4 Fase di pianificazione degli interventi

CAPITOLO QUINTO

INTERVENTI CORRETTIVI E DI MIGLIORAMENTO

- 5.1 Creazione di un sistema di raccolta del segnale di allarme e gestione dei casi
- 5.2 Interventi sull'ambiente di lavoro e sulla collettività dei lavoratori
- 5.3 Codici aziendali
- 5.4 Consigliere di fiducia
- 5.5 Cultura e Formazione

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

ALLEGATO 1: LA LISTA DI CONTROLLO

ALLEGATO 2: IL QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni importanti cambiamenti nel mondo del lavoro hanno portato all'emersione di nuovi rischi nell'ambito della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. La gestione dei fattori di rischio psico-sociale rappresenta una delle principali sfide con cui è necessario confrontarsi in considerazione sia dell'ampia diffusione di tale fenomeno in Europa sia dei significativi impatti sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici e sui relativi costi socio-economici per le aziende e la società nel suo complesso.

Tra i vari rischi, le molestie e la violenza di genere rappresentano un fenomeno sistemico che si manifesta in forme differenti a seconda delle circostanze socio-culturali del contesto in cui 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.

Come riportato dallo studio condotto da Valore D. e Parks (2019), le molestie di genere - *gender discrimination* - in quanto discriminazioni fondate sul sesso “vanno a colpire nel profondo la dignità dell'essere umano e violano il principio della parità di trattamento fra le persone. Le molestie sessuali ne costituiscono un sottoinsieme e rappresentano una forma ancora più gravosa poiché si tratta di situazioni in cui un genere viene discriminato, offeso e umiliato in modo sessista, spesso, anche per ottenere favori di natura sessuale. Non si riferiscono quindi solo a differenti trattamenti professionali legati all'appartenenza a un sesso, quanto, piuttosto, a giochi, frasi, linguaggi, contatti fisici non voluti, manifestazioni di disprezzo: a tutti quei comportamenti diretti a una persona e che afferiscono alla sua natura sessuale. I principali motivi dello scarso riconoscimento delle molestie sessuali a livello nazionale sono riconducibili ad una scarsa consapevolezza riguardo a ciò che costituisce molestia sessuale, all'esiguo numero di strumenti o metodi adeguati a valutare e gestire la questione, alla scarsa priorità conferita al tema da parte di governi e organizzazioni e ai pochi regolamenti specifici in materia”.

Come dimostra la letteratura sul tema, gli effetti di lunga durata delle molestie sessuali possono compromettere l'intera vita professionale, la salute psicologica e fisica e lo

statuto sociale ed economico di chi le subisce. Per tale ragione, è necessario un approccio integrato delle politiche di prevenzione e di contrasto. Al riguardo, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è una conferma dell'attenzione e dell'impegno internazionale sul lavoro dignitoso, la riduzione delle disuguaglianze, la promozione della salute e del benessere, l'eliminazione della violenza di genere e delle discriminazioni che ne sono alla base. Obiettivo condiviso a livello nazionale e sovranazionale è "realizzare ed introdurre un insieme di processi, percorsi e buone pratiche per poter mettere fine agli episodi di molestie sessuali nei luoghi di lavoro – fin troppo numerosi e troppo rimasti coperti, non denunciati, usati come leva di potere di chi il potere ce l'ha". (Valore D. e Parks, 2019, pag.3).

Nel presente lavoro si è cercato di sviluppare una proposta metodologica di valutazione del rischio Molestie Sessuali che consenta ai datori di lavoro, attraverso un percorso basato sul coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione presenti in azienda, di gestire tale rischio. Al pari degli altri rischi previsti dalla normativa prevenzionistica, la proposta metodologica guarda ad una valutazione, integrata, partecipata, nell'ottica della semplicità ma, al tempo stesso, del rigore metodologico, andando ad evidenziare eventuali criticità, così da intervenire non soltanto quando quest'ultime si siano manifestate.

Si tratta di una prospettiva che trova fondamento nell'evoluzione della normativa sulle molestie e molestie sessuali. A seguito della ratifica da parte dell'Italia, con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021, della Convenzione n. 190 dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), si prevede che "ciascun Stato membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate" (...) tra cui "l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale attraverso: 1) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; 2) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti; 3) l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo; 4) l'erogazione di informazioni e formazione (...) in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione (...)". Come

è evidente, l'approccio proposto dall'OIL considera la necessità di valutare tutti i rischi che si profilano non necessariamente a causa ma anche durante l'attività lavorativa: come appunto le molestie e la violenza. Sempre a livello normativo, più recentemente, la legge n. 205 del 2017 ha modificato l'articolo 26 del Decreto Legislativo n.198 del 2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna), inserendovi due nuovi commi. Il primo comma (art. 26, *comma 3-bis*) prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Si prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Ancora più rilevante appare il nuovo comma 3-ter dell'articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità. In base al dettato legislativo, viene espressamente esplicitato che obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., è quello di *“assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”*.

Alla luce di quanto detto, appare assolutamente centrale adottare un approccio complessivo orientato alla cultura della prevenzione anche nei confronti delle Molestie Sessuali, sostenuto dalla convinzione che una maggiore consapevolezza nella gestione di tale rischio, integrata con gli altri rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, rappresenti, prima che un obbligo normativo, un investimento per l'azienda e per la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

CAPITOLO PRIMO

UNO SGUARDO AL FENOMENO

1.1 Dimensione del fenomeno

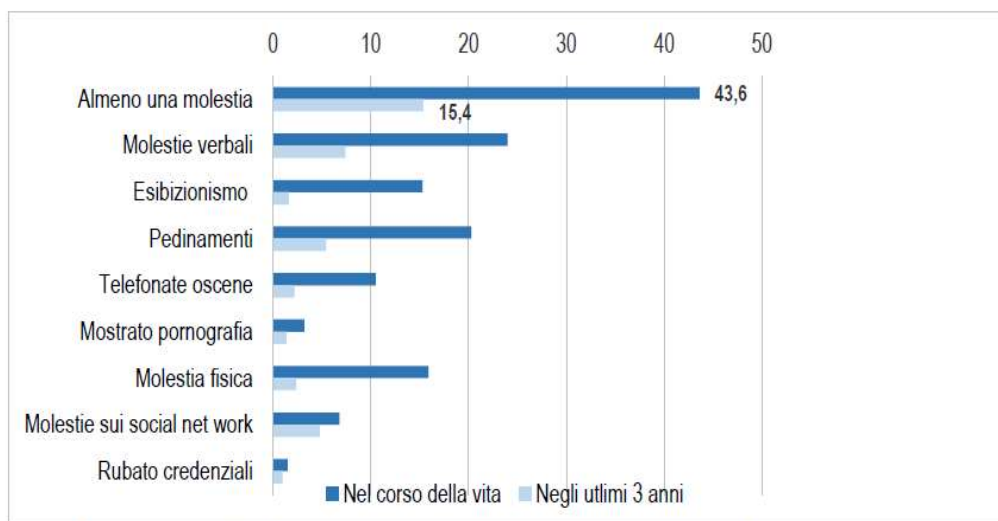
L'Indagine dell'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) sulla "*Sicurezza dei cittadini*" del 2016 ha stimato il numero delle donne che, nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine, sono state vittime di una specifica forma di violenza di genere.

L'indagine considera sia le molestie sessuali con contatto fisico, attuate da 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.

I risultati evidenziano che sono 8.816.000 le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale. Sono, invece, 3.118.000 le donne che le hanno subite negli ultimi tre anni. Le forme di molestia considerate vanno da quella verbale, le più frequenti (24%/7,4%) insieme ai pedinamenti (20,3%/5,4%), alle telefonate oscene, all'invio di materiale pornografico, fino alle molestie perpetrate attraverso i social network (4,8%), uno strumento molto invasivo, in grado di esercitare una forte pressione psicologica sulle vittime (Inail, Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro, 2021).

Con esclusivo riferimento all'ambito lavorativo, sono un 1.404.000 le donne tra i 15 e 65 anni che hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. La rilevazione prende in considerazione il 15° anno di età (età minima lavorativa) e si riferisce ai tentativi da parte di colleghi, superiori o altre persone sul posto di lavoro di toccare, accarezzare, baciare la donna contro la sua volontà. Restringendo ulteriormente l'osservazione agli ultimi 3 anni di indagine, le molestie hanno riguardato quasi il 3% della popolazione femminile attiva ovvero 425.000 donne. Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul lavoro, il 7,5 % delle donne nel corso della vita lavorativa ha subito un qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro, per mantenerlo o per ottenere avanzamenti nella loro carriera.

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)

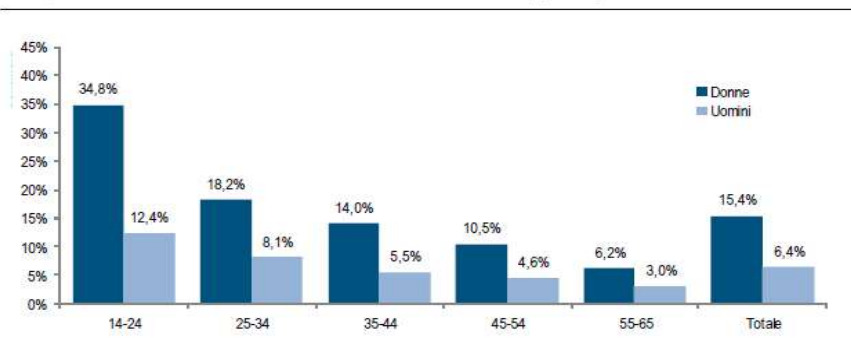


Fonte: Basato su dati ISTAT, indagine sulla "Sicurezza dei cittadini". Anni 2015-2016

Due sono gli aspetti fondamentali che emergono dai dati:

- L'ampiezza del numero e il trend negli anni: rispetto alla medesima rilevazione di 3 anni prima, le molestie subite nei luoghi di lavoro sono rimaste una percentuale costante, mentre il fenomeno delle molestie sessuali totali, cioè subite anche fuori del contesto lavorativo, è fortunatamente in calo grazie alle attività di sensibilizzazione e alle politiche sociali attuate negli ultimi anni che stanno contribuendo a ridurre la casistica soprattutto in ambito familiare;
- Nonostante la numerosità della casistica, questa non sembra trovare analogo riscontro all'interno delle aziende. Ciò avviene perché chi subisce molestie sul luogo di lavoro preferisce non parlarne. Secondo l'Istat il 99% dei ricatti sessuali non viene segnalato alle forze dell'ordine; nell'81,7 % la vittima non ne ha parlato con nessuno sul posto di lavoro e solo il 18,3 % ha raccontato la sua esperienza. Sotto questo profilo, le molestie sessuali nei luoghi di lavoro costituiscono un fenomeno sommerso. I comportamenti che lo alimentano, pur facendo parte della cultura di un singolo individuo, se non contrastati dall'azienda, diventano consentiti collettivamente e quindi accettati seppur con tacito consenso.

FIGURA 1. PERSONE DA 14 A 65 ANNI CHE HANNO SUBITO ALMENO UNA MOLESTIA NEGLI ULTIMI TRE ANNI, PER SESSO DELLA VITTIMA E CLASSI D'ETÀ. Anni 2015-2016, per 100 persone con le stesse caratteristiche



Come si evince dalla tabella sopra il problema non è solo femminile posto che 3.754.000 uomini hanno dichiarato di aver subito almeno una molestia. 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 le vittime più numerose. Il contesto lavorativo sembra, dunque, rappresentare il primo luogo in cui la donna può essere esposta a questo tipo di violenza.

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

Con riferimento al dato degli ultimi tre anni, la fascia di età maggiormente interessata dal fenomeno delle molestie sessuali e dei ricatti sessuali è quella delle giovanissime, di età compresa tra i 14 e i 24 anni, seguite dalle giovani fino ai 34 anni. Il rischio di molestia tende a diminuire sensibilmente col crescere dell'età.

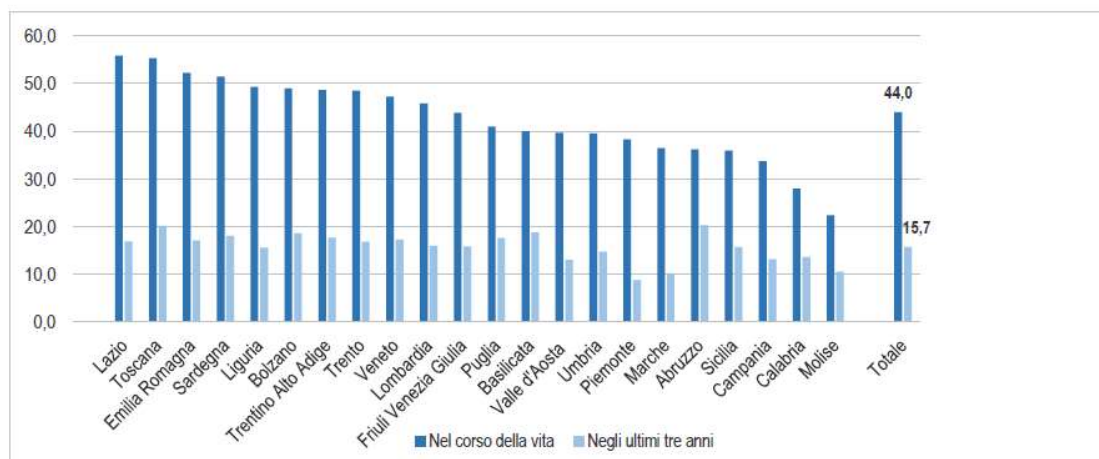
Avere un livello di istruzione medio-alto non sembra proteggere le donne da comportamenti molesti. Le donne più istruite possono essere percepite dai colleghi di lavoro o dai loro superiori come una minaccia (Maas et al., 2003; Bettio, Ticci et al., 2017). Come emerge dal rapporto della Fundamental Rights Agency sulla violenza contro le donne (2014), le donne occupate in posizioni elevate all'interno di una organizzazione lavorativa tendono ad essere esposte maggiormente al rischio di molestia sessuale sul lavoro. A differenza delle donne meno scolarizzate, tuttavia, 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.

Se tra le varie forme di molestia spiccano gli atti di esibizionismo, le molestie fisiche sessuali/verbali e i pedinamenti, 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.

PROSPETTO 3. PERSONE DA 14 A 65 ANNI CHE HANNO SUBITO MOLESTIE SESSUALI NEL CORSO DELLA VITA, PER TIPO DI MOLESTIE, SESSO DELLA VITTIMA, RIPARTIZIONE E TIPO DI COMUNE. Anni 2015-2016, per 100 donne e 100 uomini della stessa zona

	Molestie verbali	Molestie fisiche	Telefonate oscene	Atti di esibizionismo	Pedinamento	Mostrato pornografia	Molestie sui social network	Rubato credenziali dei social network
RIPARTIZIONE								
FEMMINE								
Nord-ovest	24,4	17,7	10,1	20,0	20,6	2,6	5,5	1,0
Nord-est	26,4	18,2	10,3	19,2	23,6	4,1	5,6	1,1
Centro	26,4	22,4	12,3	17,9	21,8	4,4	6,0	1,5
Sud	20,6	9,0	9,7	8,1	16,6	2,7	8,6	1,5
Isole	21,7	11,3	9,9	9,1	19,0	2,4	9,9	3,4
TIPO DI COMUNE								
Centri aree metropolitane	28,6	25,2	13,2	16,5	22,8	4,1	6,3	1,3
Periferie aree metropolitane	21,4	14,9	10,5	15,8	19,5	1,9	5,9	2,6
Fino a 10.000 abitanti	22,8	14,2	9,9	15,6	17,1	2,1	6,7	1,6
Da 10.001 a 50.000 abitanti	23,5	13,0	9,1	13,8	20,8	3,1	6,7	0,8
50.001 abitanti e più	24,5	16,0	11,3	16,1	23,1	5,4	8,1	1,7
Italia	24,0	15,9	10,5	15,3	20,3	3,2	6,8	1,5
RIPARTIZIONE								
MASCHI								
Nord-ovest	7,9	3,2	2,5	3,7	5,9	0,8	2,4	2,2
Nord-est	7,8	4,7	3,4	4,6	8,7	1,5	1,6	1,7
Centro	8,2	4,5	1,5	4,1	7,7	0,8	2,1	1,3
Sud	9,0	2,4	2,7	2,0	5,5	1,0	2,2	1,7
Isole	8,3	4,1	2,0	3,5	6,7	1,0	3,4	3,6
TIPO DI COMUNE								
Centri aree metropolitane	9,1	3,4	2,6	4,4	6,8	1,1	3,3	2,6
Periferie aree metropolitane	9,2	4,0	1,3	3,9	5,7	0,7	2,0	1,6
Fino a 10.000 abitanti	6,9	3,3	1,8	3,4	5,6	0,9	1,8	1,2
Da 10.001 a 50.000 abitanti	6,8	3,8	2,8	2,7	7,0	1,2	2,5	2,9
50.001 abitanti e più	11,6	3,8	3,8	3,7	9,3	1,0	1,8	1,3
Italia	8,2	3,6	2,5	3,5	6,8	1,0	2,2	1,9

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

Di più difficile lettura si presentano le differenze territoriali che sembrerebbero portare a concludere che il fenomeno sia piuttosto trasversale rispetto a contesti e culture, collocandosi all'interno di un intervallo di valori che oscilla tra l'8,8% del Piemonte e il

20% di Toscana e Abruzzo se si considerano gli ultimi 3 anni. 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. In tali settori, nelle aziende di medie e piccole dimensioni, le donne risultano a contatto non solo con il datore di lavoro e i colleghi ma anche con il pubblico. 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), condizione che aumenta il rischio di molestia sessuale (McDonald, P. 2012).

Nelle regioni del centro Italia, specialmente nelle grandi città, sono cresciute fortemente le attività connesse alla *Gig economy* che non assicurano nessuna forma di protezione ai lavoratori e alle lavoratrici in un contesto lavorativo caratterizzato da forte anonimità (Banca IFIS, 2018). 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 (EWC, 2018) mettono in luce come lo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi anonimi (strade, campi, cantieri, etc.), in spazi pubblici (caffè e aeroporti), oppure presso le sedi operative del cliente o all'interno di mezzi di trasporto adibiti al servizio, aumenti il rischio di subire molestie sessuali. Occorre, quindi, interrogarsi sulla necessità di ridefinire il concetto di "luogo di lavoro", non più idoneo a rappresentare una parte di mercato in rapida espansione e a crescente rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

1.2 Caratteristiche

Le molestie, e, soprattutto, i ricatti sessuali sul lavoro mettono la donna in una condizione di asimmetria di potere rispetto all'aggressore e ciò costituisce una potente leva per piegare la donna al volere del suo persecutore. Secondo l'indagine dell'EU-OSHA: *Sexual harassment at work* (2015) e *Third-party violence in the workplace* (2015), le molestie sessuali e i ricatti sessuali possono essere di natura:

- Fisica (Toccare, abbracciare, baciare, fissare);
- Verbale (Allusioni sessuali, commenti o scherzi);

- Informatica (Messaggi, e-mails o SMS offensivi o sessualmente espliciti, avances inappropriate od offensive sui social network), 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: a) quella economica, perché le donne che rifiutano le attenzioni indesiderate rischiano di perdere il proprio lavoro o di non essere assunte; b) quella delle aspettative, perché il ricatto sessuale può frustrare le legittime aspirazioni di carriera della vittima che, rifiutandolo, rischia di perdere tutto ciò per cui ha lavorato nel tempo.

La molestia sessuale può manifestarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti col risultato di creare un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile o offensivo:

- Formalizzazione di proposte sessuali indesiderate, di richieste di favori sessuali o di altra condotta verbale o fisica di natura sessuale, in cui:
 - la sottomissione sia considerata esplicitamente o implicitamente condizione o termine di impiego o promessa di ricompensa e/o vantaggio nell'ambito del lavoro o della carriera;
 - l'accettazione o il rifiuto incida su una decisione di lavoro riguardante la persona molestata (per esempio, stipendio, benefici, etc.) anche in termini di minaccia di sanzioni, di punizioni, di conseguenze negative sul lavoro o sulla carriera;
 - la condotta o il comportamento sessuale interferisca irragionevolmente con l'esecuzione del lavoro di una persona.
- Adozione di un linguaggio indesiderato, offensivo, osceno o contenente allusioni sessuali;
- Racconto di barzellette a sfondo sessuale;
- Invio di mail a sfondo sessuale;

- Adozione di gesti sessuali espliciti, indesiderata esposizione di foto od oggetti che mostrino persone come oggetti sessuali (ad esempio calendari, poster, immagini contenute in Internet, riviste, graffiti);
- Utilizzo di espressioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere della persona cui sono diretti;
- Adozione di comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- Adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.

Esempi di molestie, la cui presenza è un indicatore dell'esigenza di adottare un sistema di prevenzione e/o repressione, sono inoltre:

- Toccare qualcuno contro la sua volontà, anche se si ritiene si tratti di uno scherzo o che sia un normale comportamento tra amici;
- Coinvolgere qualcuno, in maniera insistita, in conversazioni private, in particolare, senza rispettare una minima distanza o guardando l'altra persona in un modo che possa essere percepito come sessuale;
- Fare battute e scherzi di natura sessuale in maniera reiterata;
- Fare osservazioni o battute offensive basate sul genere o sugli orientamenti sessuali di altre persone;
- Fare commenti sull'aspetto delle persone, sull'orientamento sessuale, facendole sentire non a proprio agio.

1.2.1 Molestie fisiche sul lavoro

A differenza di quanto rilevato per le molestie sessuali genericamente intese subite negli ultimi 3 anni, il rischio di subire molestie fisiche sessuali sul lavoro aumenta al crescere dell'età: nella fascia di età 45-65 anni il rischio è quasi doppio (2,4%) rispetto alle donne di 14-24 anni (1,5%).

LE MOLESTIE E LA VIOLENZA DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA

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

Ciò potrebbe essere dovuto 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 che, in genere, colpiscono 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 nel settore privato (2,1%) e nel settore pubblico (3,4%), rispetto alle giovani e giovanissime più frequentemente impegnate in lavori di carattere precario/flessibile e, dunque, più esposte al rischio di molestie.

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

Le donne che presentano tratti della personalità non rispondenti a rappresentazioni stereotipate del femminile risultano esposte a un rischio maggiore (Berdhal. J.L. 2007). Un importante studio condotto dalla National Academy of Sciences ha individuato quattro fattori che aumentano il rischio nei settori della scienza, dell'ingegneria e della medicina. Il primo concerne l'ambiente lavorativo: la presenza di uomini, soprattutto, in ruoli apicali, accresce il rischio di tali forme di abuso; il secondo riguarda la cultura machista aziendale e la tolleranza di comportamenti molesti nei confronti delle donne; il terzo fa riferimento alla presenza di una struttura essenzialmente gerarchica e verticale, mentre l'ultimo pone l'accento sulla presenza di ambienti lavorativi isolati (National Academy of Sciences, 2018).

1.2.2 Ricatti sessuali sul lavoro

La tipologia più grave e più insidiosa di molestia sessuale è il ricatto sessuale: chiedere apertamente o implicitamente all'altra persona che ci si aspettano favori o prestazioni sessuali in cambio di un lavoro, di una promozione o anche soltanto del mantenimento della posizione lavorativa. 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 173.000 (il 7,5%) 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 167.000, pari all'1,1% se si fa riferimento agli ultimi tre

anni. 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).

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
- Richiesta di prestazioni sessuali	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

Come per le molestie, è più facile che siano vittime dei ricatti sessuali le giovanissime (2,7%), dato che va diminuendo al crescere dell'età delle intervistate, almeno, con riferimento ai tre anni precedenti all'intervista. Considerando, invece, l'intero arco della 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 il rapporto tra ricatti sessuali e titolo di studio segue lo stesso schema di quello osservato 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 aspettative rispetto alla carriera sono più alte rispetto alle donne meno istruite, pertanto, hanno da perdere di più nel rifiutare il ricatto e questo può esporle alla pressione di chi intende esercitare un 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.

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

Relativamente alla frequenza, la tabella sottostante mostra che circa il 32,4% dei ricatti sessuali viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana, mentre il 17,4% si verifica all'incirca una volta a settimana, il 29,4% qualche volta al mese e il 19,2% ancora più raramente. Negli ultimi tre anni, il numero di donne che ha subito ricatti tutti i giorni o una volta a settimana è ancora maggiore, rispettivamente, il 24,8% e il 33,6% (ISTAT, 2018).

PROSPETTO 13. DONNE DI 15-65 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI SUL LAVORO DALLA STESSA PERSONA NEL CORSO DELLA VITA E NEGLI ULTIMI 3 ANNI, PER FREQUENZA CON CUI SI È VERIFICATO IL FATTO. Anni 2015-2016, per 100 vittime che hanno subito più ricatti dalla stessa persona

CON QUALE FREQUENZA SI VERIFICANO	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
Tutti i giorni	16,3	24,8
Più volte a settimana	16,1	2,0
Una volta a settimana	17,4	33,6
Qualche volta al mese	29,4	10,4
Qualche volta all'anno	10,9	20,1
Ancora più raramente	8,3	7,2
Non risponde	1,6	1,9
Totale	100,0	100,0

Va evidenziato che le vittime, pur essendo sottoposte con frequenza a pressioni psicologiche di carattere sessuale, spesso, non chiedono aiuto. Circa l'81% delle donne non ne parla con nessuno sul posto di lavoro (Pagano e Deriu, 2018).

Si tratta di un dato che va letto tenendo conto della particolare struttura del mercato del lavoro italiano composto da un ampio apparato pubblico e da un settore privato fatto di imprese di piccole dimensioni. Nelle micro e piccole imprese lo squilibrio e l'asimmetria di potere favoriscono 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. Inoltre, si tratta di contesti lavorativi dove non esistono uffici preposti alla gestione delle risorse umane o rappresentanze sindacali con la conseguenza che può risultare difficile per una donna rivolgersi a qualcuno per chiedere aiuto. Tuttavia, anche nel pubblico e nelle grandi aziende private dove esistono questi corpi intermedi e dove le molestie e i ricatti sessuali sono più diffusi, le donne tendono a non esporsi.

Il ricatto sessuale, spesso, è legato all'avanzamento di carriera o al mantenimento del posto di lavoro. Sono circa un 2% le donne, dai 15 ai 65 anni, che hanno subito ricatti sessuali di questo tipo. Anche le donne con livelli di istruzione più bassi, meno inclini a rivelare il ricatto subito, possano essere esposte al rischio, soprattutto, nella fase di ricerca di un posto di lavoro. Considerato che i ricatti sessuali si registrano, soprattutto, in fase di assunzione (6,7%), è evidente che il dato relativo alle vittime con bassi livelli di istruzione risente della loro bassa propensione a rivelare l'episodio.

Come risulta dalla tabella sottostante, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, il ricatto si sostanzia per lo più nella pretesa di una disponibilità sessuale (4,6%/0,6%) piuttosto che in una prestazione sessuale (2,1%/0,4%) (ISTAT, 2018).

PROSPETTO 11. DONNE DI 15-65 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	1,0
- <i>Richiesta di prestazioni sessuali</i>	333	2,1	62	0,4
- <i>Richiesta di disponibilità sessuale</i>	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

PROSPETTO 18. DONNE DA 15 A 59 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI, PER PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO. Anni 1997/1998, 2002, 2008/2009, 2015/2016, valori in migliaia e per 100 donne di 15-59 anni

TIPI DI RICATTO SESSUALE	1997-1998		2002		2008-2009		2015-2016	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Nel corso della vita								
Ricatti sessuali per assunzione								
- Richiesta di prestazioni o rapporti sessuali	366	3,0	221	1,8	230	1,8	290	2,1
- Richiesta di disponibilità sessuale	NR(a)	NR(a)	582	4,9	457	3,6	660	4,8
Ricatti sessuali per mantenere il posto o avanzare di carriera								
	238	2,1	208	1,8	216	1,7	234	1,7
Negli ultimi 3 anni								
Ricatti sessuali per assunzione								
- Richiesta di prestazioni o rapporti sessuali	114	0,9	42	0,4	60	0,5	62	0,4
- Richiesta di disponibilità sessuale	NR(a)	NR(a)	160	1,4	140	1,0	89	0,7
Ricatti sessuali per mantenere il posto o avanzare di carriera								
	88	0,8	61	0,5	65	0,5	43	0,3

(a) NR: modalità non rilevata

1.3 Tipologie di lavoratrici e lavoratori coinvolti

Si è detto che 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/o 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 (Pagano e Deriu, 2018). Le categorie più esposte sono le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne che non sono tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgono professioni non specificatamente femminili, quelle affette da menomazioni, lesbiche o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età sono facilmente esposti a molestie di questo tipo (*Raccomandazione Commissione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro*).

1.4 Professioni e Lavori più esposti



PROSPETTO 14. 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 per mantenere il posto di lavoro o per ottenere avanzamenti	Ricatti 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	28,0
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
Totale	100,0	100,0
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
Totale	100,0	100,0

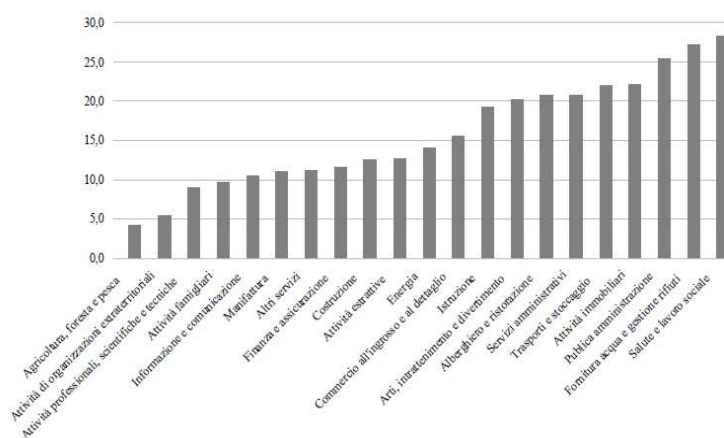
Come si evince dalla tabella sopra, il tipo di lavoro e il settore di attività economica di appartenenza non sono neutrali: lavorare in ambito sanitario-assistenziale, educativo, commerciale, nella ristorazione e nel settore alberghiero espone maggiormente al rischio di molestie sul lavoro. Occorre, infine, tener 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, free-lancer, etc.).

Se si considerano i ricatti sessuali subiti dalle donne nel corso della vita per mantenere il posto di lavoro o per ottenere degli avanzamenti di carriera, il settore più a rischio risulta essere quello del commercio e dei servizi (36,6%). Segue il settore impiegatizio (30,5%) e quello delle professioni tecniche (10,3%). 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%) seguito dal settore del commercio e dei servizi

(28%), da quello delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione (12,8%) e da quello delle professioni tecniche. Il dato sulle professioni ad alta specializzazione, purtroppo, non sorprende se si rammenta la relazione, più volte riscontrata, tra diverse forme di molestia e il livello alto di istruzione delle vittime.

L'Italia sembra, dunque, confermarsi un Paese in cui occorre ancora fare molta strada per garantire luoghi di lavoro in cui dovrebbero essere, anzitutto, il merito e la preparazione a costituire la motivazione dell'assunzione. Anche il dato relativo agli ultimi 3 anni non mostra 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%), seguito da quello del commercio e dei servizi (34,9%) e da quello delle professioni tecniche (10,1%). Per quanto riguarda i ricatti in fase di assunzione, il settore più critico risulta, ancora una volta, quello impiegatizio, seguito dal settore del commercio e dei servizi, delle professioni non qualificate e delle professioni intellettuali e ad elevata specializzazione. Anche i dati della EWCS European Working Conditions Survey (2015) tendono a convergere verso una comune evidenza: il settore dei servizi è quello in cui è più probabile incorrere nelle molestie e nella violenza sul lavoro. Quanto alla natura dei servizi, spiccano quelli alla persona (settore sanitario e delle professioni sociali); seguono i trasporti, i servizi alberghieri e di ristorazione, la Pubblica Amministrazione e l'istruzione (Scuola e Università). Ambiti in cui la percentuale di esposti è superiore alla media Europea, fissata al 14%. Anche l'indagine ISTAT conferma quanto emerso con la EWCS: come già evidenziato in 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. Un ulteriore elemento di convergenza riguarda la tipologia di molestia: quella "agita da terze parti" quali clienti, utenti di servizi, fornitori. Chi lavora in alberghi, ristoranti, negli ospedali e nei servizi sanitari, nei servizi sociali, nella pubblica amministrazione, nelle scuole e nelle università, risulta maggiormente esposto anche in ragione dei contatti esterni.

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

1.5 Effetti sulla salute e sul sistema impresa

1.5.1. Effetti sulla salute

Le molestie e la violenza di genere si manifestano in tre ambiti principali che attengono alla sfera personale delle persone che le subiscono e che il Comitato di esperti/e dell'OIL individua nell'ambito fisico, psicologico e sessuale.

Connotazione fisica 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 lo 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 di violenza subite sul lavoro.

Connotazione psicologica 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 vittime di molestie. 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.

Connotazione 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. 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.

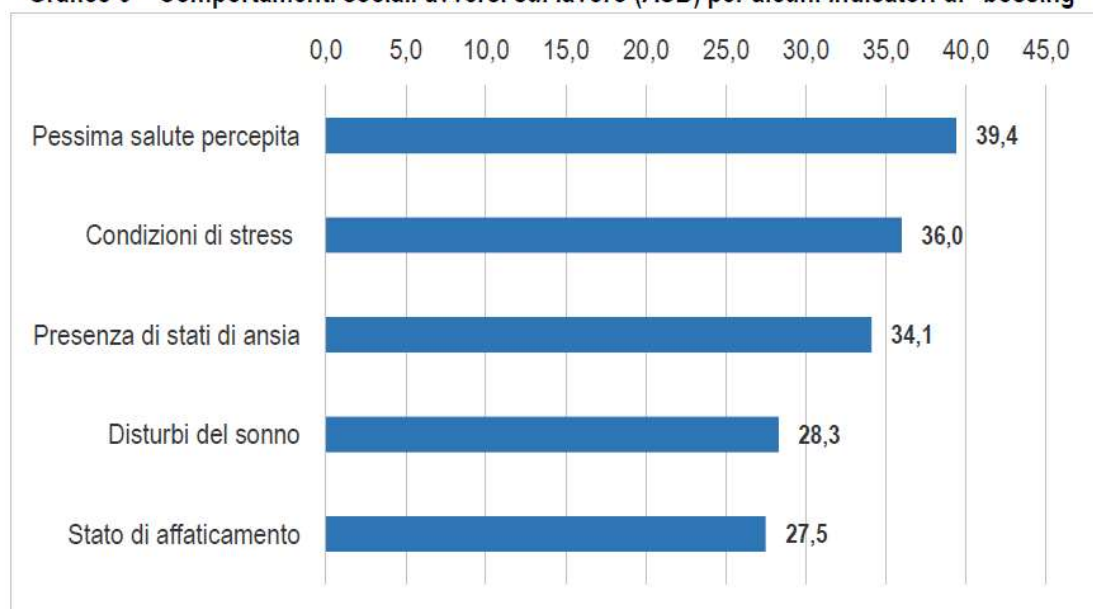
La difficoltà per le vittime di sottrarsi al dominio eroticizzato del molestatore le sottopone a forti stress, minandone la qualità della vita e delle relazioni. Come conseguenza possono configurarsi due fattispecie di violenza: quella dello *stalking occupazionale* e quella dello *straining*. Occorre 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. Già il Codice di condotta allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE segnalava, allora, che "le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che le subiscono. L'ansia e lo stress provocati da abusi di questo genere causano assenze per malattia, una minore efficienza o un allontanamento dal posto di lavoro e la ricerca di un nuovo impiego".

I pregiudizi alla salute e alla qualità della vita sono, dunque, 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 al lavoro e tende ad aumentare il numero di assenze, rischiando talora di perdere il proprio lavoro.

Gli indicatori di salute oggettiva e percepita costituiscono 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.

L'indagine EWCS del 2015 (European Working Conditions Survey, 2015) 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.

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



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

Come si evince dalla tabella sopra, tra lavoratori e lavoratrici, tra chi dichiara di aver provato stati d'ansia, la percentuale è del 34% contro il 13,7%; tra chi dichiara affaticamento è del 27,5% contro il 12,1%; tra chi dichiara difficoltà ad addormentarsi è del 33,2 % contro il 12,3%; 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% contro il 10,4%; tra chi ha provato stress è del 36% contro il 7,5%.

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 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 sentimento 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.

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

1.5.2. Effetti sul sistema impresa

Oltre che sui lavoratori/lavoratrici, le molestie sessuali e i ricatti sessuali hanno conseguenze sull'impresa e sul clima aziendale. Dagli studi condotti da Francesca Mastrantonio, psicologa ed esperta in materia, emerge che “le molestie sul lavoro rappresentano un'importante fonte di stress per le vittime e per i loro colleghi, familiari e amici. In alcuni casi, le persone molestate non sono in grado di comportarsi normalmente sul lavoro e nella vita di tutti i giorni. Le molestie possono portare alla comparsa di disturbi da stress di carattere post-traumatico, perdita dell'autostima, ansia, depressione, apatia, irritabilità, disturbi della memoria, disturbi del sonno, problemi digestivi e persino suicidio. A livello organizzativo, le molestie e l'immediato impatto sul clima aziendale che ne deriva possono incidere su assenteismo e turn-over del personale, nonché su efficacia, efficienza e produttività delle risorse. Possono essere alte anche le richieste di risarcimento danni conseguenti a casi di molestia”.

Le aziende che desiderano prendere le distanze da questi comportamenti e dalla cultura che non li contrasta hanno il compito di portare il tema nelle conversazioni interne, tra i membri dell'intera organizzazione. Alcune ricerche evidenziano che il più forte fattore predittivo è il clima organizzativo e le relative dinamiche di potere. Contesti in cui gli uomini sono più numerosi delle donne o i supervisor sono prevalentemente di sesso maschile possono aumentare il rischio di molestie. Personalità fortemente motivate al potere possono avere dei tratti narcisistici che tendono ad aumentare una centratura su di sé e a diminuire l'attenzione alla relazione e all'altro con il risultato di una minore empatia e quindi una minore capacità di leggere il comportamento e le emozioni altrui.

Seidman (2017) ha elaborato una rassegna delle principali ricerche psicologiche che indagano il rapporto tra potere e sessualità. Da queste ricerche emergono tre aspetti principali:

1. Coloro che associano il sesso al potere hanno più probabilità di compiere molestie sessuali. L'inclinazione a compiere molestie sessuali aumenta se una persona, oltre ad associare strettamente sesso e potere, è anche fortemente motivata al potere;

2. Alcune persone fortemente motivate al potere con tratti narcisistici tendono ad avere meno empatia, per questo possono percepire i propri subordinati come mezzi per raggiungere i propri scopi e, talvolta, possono sovrastimare l'ammirazione e l'interesse sessuale che le altre persone possono provare verso di sé;

3. Talvolta l'insicurezza personale può generare comportamenti compensatori che sfociano in un eccesso di sicurezza e di fascinazione dell'altro che può portare le persone ad agire in modo prevaricatorio anche su un versante sessuale, in special modo, quando si trova improvvisamente in situazioni di potere, "come se non lo si sapesse gestire".

Questi studi, conclude Seidman, suggeriscono, pertanto, che talune caratteristiche personali e situazioni organizzative possono favorire in alcune persone un atteggiamento di abuso del potere fino a commettere molestie sessuali.

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 cui il lavoratore/la lavoratrice svolge l'attività. La presenza di sindacati e di alcuni organi di garanzia contro le diverse forme di discriminazione, presenti per legge nelle aziende di grandi dimensioni, sembra essere associato alla rilevazione di un numero di casi maggiore rispetto alle aziende di piccole dimensioni. Segno evidente del fatto che la presenza di organi di tutela e di 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 se non protegge di per sé dal rischio di sperimentare forme di molestia sessuale sul lavoro, di bullying, di bossing, 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.

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 completamento del quadro, diverse indagini nazionali evidenziano, 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, carenza 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.

CAPITOLO SECONDO

II QUADRO NORMATIVO

2.1 La normativa sovranazionale

Le molestie sessuali nel corso degli anni hanno acquisito sempre più rilevanza e questo ha permesso di osservare che rispetto ai primi anni del nuovo secolo il fenomeno è in lieve diminuzione. Ciò costituisce il frutto dei mutamenti del quadro legislativo sovranazionale, oltretutto del diverso ruolo dei media negli ultimi anni, nonché dell'emergere di una nuova coscienza femminile.

2.1.1. La normativa internazionale

Il 21 giugno 2019, la Conferenza dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato la Dichiarazione del Centenario dell'OIL sul *Futuro del Lavoro*, esprimendo un chiaro impegno per un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

Lo stesso giorno, la Conferenza ha sancito questo impegno adottando la Convenzione n.190 sulla violenza e le molestie e la relativa Raccomandazione n.206. La Convenzione è stata ratificata dal Senato Italiano nel gennaio del 2021 ed è entrata in vigore in Italia nel giugno 2021, un anno dopo la ratifica da parte di altri Stati membri.

Il testo della Convenzione spazia dalla tutela dei diritti umani, alle ripercussioni sulla salute e la dignità delle persone, alla sostenibilità delle imprese. Il documento dichiara che è importante intervenire sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, fra cui stereotipi di genere, forme di discriminazione, squilibri nei rapporti di potere. Nella Convenzione si afferma che il tema delle violenze rientra in modo esplicito nella normativa della sicurezza e salute sul lavoro, perciò sarà sempre più importante in futuro rendere il fenomeno oggetto di valutazione dei rischi e adottare e implementare adeguate misure di riduzione del rischio, fra cui la formazione e l'informazione.

Come sottolineato da Guy Ryder, Direttore Generale OIL, adottando le prime norme internazionali volte a porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, i rappresentanti del mondo del lavoro hanno fatto la storia. Per la prima volta, infatti, il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie è espresso in un trattato internazionale. Fondamentale, in questo senso, è la costruzione di un quadro normativo

chiaro e comune per prevenire e affrontare la violenza e le molestie fondato su un approccio inclusivo, integrato, sensibile e incentrato sulla prospettiva di genere, con strumenti normativi che resistano nel tempo alla natura mutevole del mondo del lavoro. La violenza e le molestie nel mondo del lavoro rimangono pervasive, colpendo tutti i paesi, le professioni e le modalità di lavoro. Questi fenomeni manifestandosi in diverse forme e contesti possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e una minaccia alle pari opportunità. Il persistere delle disuguaglianze, i cambiamenti demografici, i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nella tecnologia possono esacerbare ulteriormente la violenza e le molestie, comprese quelle basate sul genere.

La Convenzione, che ha il rango di trattato internazionale, introduce una serie di innovazioni. Essa fornisce una definizione di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i soggetti protetti, delinea gli ambiti lavorativi ai quali si applica e identifica le misure di prevenzione e contrasto da adottare, nonché i soggetti responsabili per la loro attuazione. La definizione di un quadro generale per l'azione risulta basata su un concetto unico di violenza e molestie inteso 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 fisico, psicologico, sessuale o economico”*. La Convenzione pone l'accento sull'obbligo degli Stati di promuovere, rispettare e attuare i principi e il diritto alla non discriminazione e alla parità sul lavoro attraverso interventi che tengano in considerazione la prospettiva di genere. Essa riconosce che le donne sono colpite in modo sproporzionato e che una protezione efficace richiede che si affrontino le cause radicate nella società, come, ad esempio, l'abuso di potere e le posizioni diseguali. L'obbligo si estende alle lavoratrici, lavoratori e altri soggetti *“appartenenti ad uno o più gruppi vulnerabili o a gruppi in situazioni di vulnerabilità che risultino sproporzionatamente colpiti da violenza e molestie nel mondo del lavoro”*.

La Convenzione e la Raccomandazione si basano su tre pilastri principali:

1. Protezione e prevenzione;
2. Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e di risarcimento;
3. Orientamento, formazione e sensibilizzazione.

In materia di **Protezione e Prevenzione**, ciascuno Stato è tenuto a rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro e ad adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere azioni e misure di prevenzione adeguate, comprendendo la violenza e le molestie di genere. La definizione, attuazione e monitoraggio di tali misure devono coinvolgere le lavoratrici e lavoratori, come pure i loro rappresentanti.

Gli Stati devono assicurare l'esistenza di **Meccanismi di ricorso e di risarcimento** adeguati ed efficaci, includendovi i meccanismi e i procedimenti di denuncia e risoluzione delle controversie come, ad esempio, procedimenti di denuncia e di indagine nel posto di lavoro, accesso a tribunali o altre giurisdizioni specifiche, protezione contro le ritorsioni per vittime, testimoni e informatrici/tori, come pure sostegno legale, sociale, medico e amministrativo. Essi devono anche prevedere il diritto alle indennità, il reintegro nel posto di lavoro e il risarcimento dei danni. Viene, inoltre, riconosciuto il diritto delle vittime ad abbandonare il posto di lavoro in caso di pericolo serio ed imminente per la salute e la sicurezza.

Le misure di **Orientamento, Formazione e Sensibilizzazione** sono essenziali per garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano prevenute ed eliminate.

La Convenzione va considerata congiuntamente alla Raccomandazione n. 206 di pari data, giuridicamente non vincolante, che fornisce proposte e linee guida sull'applicazione della convenzione integrandola. La Raccomandazione fornisce delle indicazioni sulle aree meritevoli di attenzione, includendovi lo sviluppo di linee guida per l'elaborazione di programmi d'informazione e formazione che intervengono sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e che siano diretti a lavoratrici e lavoratori, datori/trici di lavoro e operatori pubblici. La Raccomandazione promuove lo sviluppo di modelli di codici di condotta e di strumenti per la valutazione dei rischi in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, come pure la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione che diffondano un messaggio di "tolleranza zero" rispetto a violenza e molestie nel mondo del lavoro, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione di vittime, querelanti, testimoni e informatori.

In particolare, in base alla Raccomandazione:

- Gli stati Membri dovrebbero trattare le violenze e le molestie sul lavoro nella legislazione relativa al lavoro ed all’impiego, alla salute e sicurezza sul lavoro, all’uguaglianza ed alla non discriminazione e, se del caso, nel diritto penale;
- Gli stati Membri dovrebbero adottare misure appropriate al fine di:
 - promuovere la Contrattazione Collettiva a tutti i livelli quale modalità per prevenire la violenza e le molestie sul lavoro e, ove possibile, attenuare l’impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro;
 - sostenere tale contrattazione collettiva con raccolta e diffusione di informazioni, di buone pratiche nei processi di negoziazione e nel contenuto dei contratti collettivi;
 - nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro, si dovrà tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli ed i rischi psicosociali;
- Gli Stati Membri dovrebbero adottare misure adeguate per i settori o le professioni o le modalità di lavoro che presentino maggiori possibilità di esposizione a violenze o molestie come il lavoro notturno, il lavoro svolto in maniera isolata, il settore sanitario, i servizi sociali, i servizi di emergenza, il lavoro domestico, il settore dei trasporti, dell’istruzione o dell’intrattenimento;
- Gli Stati Membri dovrebbero “finanziare, sviluppare attuare e diffondere, a seconda dei casi:
 - programmi che intervengono sui fattori che aumentano la probabilità della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, inclusi la discriminazione, l’abuso dei rapporti di potere e le norme sul genere, quelle culturali e sociali che favoriscano la violenza e le molestie;
 - linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino i giudici, gli ispettori del lavoro, gli agenti di polizia, i pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell’adempimento del proprio mandato in materia di

violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare i datori di lavoro del settore pubblico e privato, i lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;

- modelli di codici di condotta e di strumenti di valutazione del rischio in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, di natura generale, e specifici per settore, che tengano conto delle situazioni specifiche dei lavoratori e di altri soggetti appartenenti ai gruppi di cui all'articolo 6 della Convenzione;
- campagne pubbliche di sensibilizzazione nelle diverse lingue del Paese, incluse quelle dei lavoratori migranti residenti, che trasmettano il messaggio dell'inaccettabilità della violenza e delle molestie, in particolare, della violenza e delle molestie di genere, affrontino gli atteggiamenti discriminatori e prevengano la stigmatizzazione delle vittime, dei querelanti, dei testimoni e degli informatori;
- programmi e materiali didattici sulla violenza e sulle molestie, inclusi la violenza e le molestie di genere, che tengano conto della prospettiva di genere, per tutti i livelli di istruzione e formazione professionale, in conformità con la legislazione e le circostanze nazionali;
- materiale per giornalisti e altri operatori dei mezzi di comunicazione sulla violenza e le molestie di genere, che includa le cause all'origine e i fattori di rischio, nel pieno rispetto della loro indipendenza e libertà di espressione;
- campagne pubbliche miranti alla promozione di luoghi di lavoro sicuri salubri armoniosi, e liberi dalla violenza e dalle molestie”.

2.1.2. La Normativa Europea

Anche l'Unione Europea è da tempo impegnata sul tema della violenza e delle molestie sul lavoro. La Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre del 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (più volte richiamata dalla nostra giurisprudenza), raccomanda che gli Stati membri si adoperino per

promuovere la consapevolezza che qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

- a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
- b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
- c) crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante, e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE.

La Raccomandazione invita, inoltre, gli Stati membri ad incoraggiare i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori a definire provvedimenti volti ad attuare il codice di condotta della Commissione relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Successivamente, l'Accordo Quadro Europeo dell'8 ottobre 2004 sullo Stress nei luoghi di lavoro, opportunamente richiamato dall'art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, al punto 2, ha riconosciuto che *“la sopraffazione e la violenza sul lavoro sono fattori stressogeni potenziali ma che il programma di lavoro 2003-2005 delle parti sociali europee prevede la possibilità di una contrattazione specifica su questi problemi”*, precisando, tuttavia, che *“l'accordo non riguarda né la violenza sul lavoro, né la sopraffazione sul lavoro, né lo stress post-traumatico”*. Reali passi avanti si devono, tuttavia, all'Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro, sottoscritto il 26 aprile 2007 dalle Parti Sociali Europee. Nell'introduzione si afferma che *“il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle*

lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico”.

L'accordo: 1) mira a impedire e, se del caso, a gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro; 2) condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi; 3) afferma che le imprese in Europa sono tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano. Dopo aver sancito che *“la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro”*, l'Accordo:

1) Pone l'accento sull'esistenza di differenti forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- Essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- Costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici;
- Avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti;
- Andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

2) Stabilisce l'obiettivo di:

- Sensibilizzare maggiormente i datori di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;
- Fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti a tutti i livelli un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro”.

2.2 La normativa italiana

Sotto la spinta della normativa sovranazionale, soprattutto, europea, la legislazione Italiana ha iniziato a considerare nuovi rischi nel mondo del lavoro, ivi comprese le molestie e le violenze anche di natura sessuale.

2.2.1 Il Codice delle Pari Opportunità

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, prima di trovare un formale riconoscimento legislativo, venivano ricondotte e considerate alla stregua di comportamenti discriminatori dalla giurisprudenza civile, che ha svolto per lungo tempo un ruolo di

supplenza rispetto al legislatore nell'elaborazione dei precetti giuridici e delle relative sanzioni, richiamandosi principalmente ai principi generali dell'ordinamento che tutelano la dignità e la libertà di autodeterminazione della persona umana (Valore D. e Parks, 2019, pag.29)

La disciplina giuridica vera a propria – in ambito civilistico e, segnatamente, giuslavoristico – è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano con il Decreto legislativo n. 145 del 2005, (recante “Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”), poi trasfuso nel Decreto Legislativo n. 198 del 2006 denominato il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

L'art. 26 del Codice delle pari opportunità distingue due ipotesi diverse, considerando separatamente le molestie (moralì) e le molestie sessuali (vere e proprie). Le **molestie** sono “*situazioni nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo*” (art. 26, comma 1).

Per **molestie sessuali**, invece, si intendono, “*situazioni nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo*” (art. 26, comma 2). Il Decreto Legislativo n. 5 del 2010, ha aggiunto il comma 2-bis all'art.26, allargando la definizione di discriminazione anche ai “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 esservi sottomessi”. Secondo l'interpretazione data alla norma:

1. L'ampiezza dell'espressione “comportamento indesiderato” consente di comprendere tutte le condotte ritenute non opportune dalla vittima tramite l'adozione di un criterio soggettivo di valutazione della sussistenza della molestia che consiste nella percezione della vittima che avverte la condotta come lesiva della sua dignità, senza riferimento alcuno a motivazioni soggettive dell'agente;
2. Le definizioni di molestie non sono unicamente legate al fatto che le condotte siano lesive, essendo irrilevante l'intenzionalità dell'autore, ma anche al fatto che i

comportamenti abbiano “lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore” e “creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

3. La fattispecie discriminatoria si può concretizzare alternativamente sia per la violazione della dignità sia per la creazione di un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (Cass. sex. Lav., sent. n. 6621 del 2007).

L’equiparazione delle molestie sessuali alle discriminazioni ad opera del Legislatore comporta la possibilità per la vittima di agire in giudizio per il risarcimento del danno, beneficiando del regime probatorio più favorevole previsto dal diritto antidiscriminatorio. L’art. 40 del Codice delle Pari Opportunità prevede che qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, l’onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l’insussistenza. Secondo la giurisprudenza (Cass., sez. Lavoro, Sentenza 20 luglio – 15 novembre 2016, n.23286), “per dimostrare le molestie sessuali del datore di lavoro, il giudice potrebbe basarsi anche sulle conferme di altre lavoratrici che abbiano subito lo stesso ‘trattamento’, ritenendo in tal caso raggiunta la prova”. Quanto al risarcimento del danno, sussiste la responsabilità del datore di lavoro, anche quando non si tratti dell’autore delle molestie, dal momento che sul datore di lavoro grava il generale obbligo, previsto dall’articolo 2087 cod. civ., di adottare tutte le misure necessarie a preservare nei luoghi di lavoro, non solo l’integrità fisica ma anche la “personalità morale dei prestatori di lavoro”. Se poi l’autore materiale dei comportamenti molesti è un superiore gerarchico o un collega di lavoro, resta aperta la possibilità di agire direttamente nei suoi confronti, facendone valere la relativa responsabilità extracontrattuale.

Al fine di rafforzare la tutela contro le molestie e le molestie sessuali, la Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205) ha modificato l’articolo 26 del Codice delle pari opportunità (Decreto Legislativo n. 198 del 2006) inserendovi due nuovi commi. In particolare, il comma 3-bis prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Questi non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la

conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto alla reintegra sul posto di lavoro e al risarcimento del danno. Allo stesso modo, sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Il regime di tutela non si applica nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

L'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali è alla base dei più recenti interventi nel Pubblico Impiego. La Direttiva n. 2/2019 rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (Cug), promuovendo anche la costituzione dei nuclei di ascolto organizzato all'interno dell'amministrazione pubblica. Il Protocollo d'Intesa sul contrasto alla violenza di genere, firmato nel 2020 dal Ministero della Funzione pubblica, Ministero per le Pari opportunità e dalla Rete nazionale dei Cug, definisce ulteriormente il ruolo dei Comitati, quali "antenne" per la percezione del fenomeno nelle amministrazioni e prevede azioni finalizzate a fare emergere e recepire le segnalazioni di violenza di genere. Fra i vari compiti del Cug rientra anche quello di proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo o interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

Considerato che le molestie possono sfociare in forme di violenza, non si può fare a meno di richiamare il Decreto Legislativo n. 80 del 2015 attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act. Il Decreto ha introdotto il congedo per le donne vittime di violenza di genere, riconoscendo alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (con esclusione del lavoro domestico) e alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in percorsi certificati di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di astenersi dal lavoro (per motivi legati al suddetto percorso) per un periodo massimo di tre mesi (coperto da contribuzione figurativa), con diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. Il suddetto congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Successivamente,

l'articolo 1, commi 241 e 242, della L. 232/2016 (legge di bilancio per il 2017) ha esteso il diritto di usufruire del predetto congedo anche alle lavoratrici autonome vittime di violenza di genere, sempre per un periodo massimo di tre mesi, con diritto a percepire una indennità giornaliera dell'80% del salario minimo giornaliero.

Un ulteriore ampliamento della platea è stato previsto anche dall'articolo 1, c. 217, della L. 205/2017 (legge di bilancio per il 2018) che ha esteso il diritto al congedo anche alle lavoratrici domestiche. La lavoratrice che usufruisce del congedo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno. Per completezza, si ricorda, infine, che l'articolo 14, comma 6, della L. 124/2015 (legge delega di riforma della Pubblica Amministrazione) ha disposto che la dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione debitamente certificati, può chiedere il trasferimento ad altra amministrazione pubblica presente in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza che, entro quindici giorni, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

2.2.2 L'art. 2087 c.c. e il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Servizio Studi del Senato della Repubblica elabora diverse ricerche – spesso su temi correlati a disegni di legge e schemi di decreto legislativo – che sono destinate alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi del Senato.

Tra i documenti prodotti, spesso anche con utili comparazioni con la legislazione dell'Unione europea, ci sono anche le “note brevi”, fascicoli dedicati ad argomenti di attualità, all'esposizione sintetica di provvedimenti in discussione o a temi di legislazione comparata.

La Nota Breve “*Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna*” evidenzia come per la giurisprudenza italiana le molestie e la violenza costituiscono un'inosservanza da parte del datore di lavoro del generale obbligo contrattuale di garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti imposto dall'art. 2087 c.c. (Corte di Cassazione sez. lavoro n.4774 del 6.3.2006) e, quindi, fattori di rischio lavorativo. Riguardo al diritto civile, la Nota ricorda che in Italia l'articolo 2087 del

Codice Civile prevede “un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all’imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l’integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore”. La dottrina ha rimarcato da tempo come tale norma costituisca il cardine di tutto il sistema prevenzionale della tutela della salute nei luoghi di lavoro nella misura in cui è fatto obbligo al datore di lavoro di adottare tutte le misure preventive necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale, riferita agli aspetti relazionali e alla dignità della persona del lavoratore. Tale norma, in buona sostanza, riveste una funzione generale di garanzia, allo stesso tempo di apertura, integrazione e chiusura del quadro ordinamentale di tutela della sicurezza.

Sebbene l’art. 2087 c.c. continui a rivestire un ruolo centrale, l’obbligo di sicurezza si fonda su un tessuto normativo stratificato. Alla sua definizione e disciplina concorre anche la legislazione speciale prevenzionistica di cui il Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza) rappresenta il precipitato. Rispetto ad esso, l’art. 2087 c.c. deve essere inteso come “norma generale” che si pone in rapporto di genere a specie. In questo senso, gli obblighi di salute e sicurezza previsti dal Decreto Legislativo n. 81/2008 costituiscono la specificazione dell’obbligo generale di sicurezza che si ricava dall’art. 2087 c.c. Al riguardo, l’articolo 28, comma 2, lettera a), del TU precisa che i rischi da valutarsi sono “tutti” quelli che si profilano non necessariamente a causa dell’attività lavorativa, ma che si occasionano durante l’attività lavorativa; tra questi - come emerge chiaramente anche dal dato statistico riportato nelle pagine precedenti - rientrano la violenza, le discriminazioni, le molestie e anche lo stalking che, pertanto, devono essere valutati e contrastati adeguatamente “ovunque” l’attività venga resa. Ancora, il datore di lavoro deve valutare i rischi sulla base di quelli “potenzialmente presenti” e, soprattutto, la valutazione dei rischi non può essere generica, così come non possono essere generiche le relative misure di prevenzione individuate.

Secondo la Cass. Pen., 12 gennaio 2018, n. 1219: “il datore di lavoro ha l’obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all’interno dell’azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all’ambiente di lavoro, e, all’esito, deve redigere e sottoporre periodicamente ad aggiornamento il documento di valutazione dei rischi previsto dall’art. 28 del D.Lgs. n. 81/08, all’interno del quale è tenuto a indicare le misure

precauzionali e i dispositivi di protezione adottati per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori”. Ne consegue che in sede di compilazione del DVR il datore di lavoro è tenuto a considerare anche tutti quegli elementi che, seppur estranei alla prestazione lavorativa in senso stretto, possano comunque influire sulla salute e sicurezza del lavoratore; qualora non ponga in essere questa attività valutativa e di contrasto, si configura un inadempimento e la sua diretta responsabilità nel caso in cui il rischio si trasformi in realtà e, quindi, in danno per la lavoratrice/lavoratore.

L’obbligo di valutazione in capo al datore di lavoro con particolare riguardo alle molestie sessuali è stato, in ultimo, rafforzato dalla legge n. 205/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018), che ha, peraltro, anche rimarcato il ruolo delle organizzazioni sindacali in tale ambito. Ai sensi dell’art. 1, comma 218, “i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell’art. 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”. Ancora una volta, quindi, è evidente come le misure da adottarsi non possano limitarsi alle modalità del lavoro ma vadano riferite all’ambiente tutto, proprio perché i rischi non possono circoscriversi alla prestazione lavorativa, ma al contesto generale in cui questa viene svolta.

Va la pena di osservare che circa un mese prima della Legge di Bilancio 2018, è stata approvata la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata in G.U. il 14 dicembre 2017 entrata in vigore il 29 dicembre 2017) recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Nell’ambito del settore privato, la norma integra il decreto legislativo 231/2001 in particolare riguardo alla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

In particolare, la nuova disposizione di legge introduce nell’articolo 6 del decreto legislativo (“Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente”) il

comma 2-bis secondo il quale il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente o azienda deve prevedere:

- Uno o più canali che consentano a amministratori e dirigenti” e a dipendenti e collaboratori di presentare “segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte”, a tutela dell'integrità dell'ente;
- Questi canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- Deve esistere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- Viene sancito il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- Nel sistema disciplinare (ai sensi dell'articolo 6 comma 2, lettera e del decreto), sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante così come di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La legge precisa anche che l'adozione da parte del datore di lavoro di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di sua competenza, sia dal segnalante sia dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. Inoltre il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante rientra nel novero dei licenziamenti nulli, così come sono nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 codice civile e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Dunque, dal 29 dicembre 2017 è diventato necessario aggiornare nel senso sopra indicato i modelli di organizzazione e di gestione già esistenti.

Per quanto qui interessa occorre tenere a mente che vi è una stretta correlazione tra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e i

documenti (Codice Disciplinare, Codice Etico, Policy) nei quali sono espressi comportamenti vietati quali appunto quelli discriminatori e fra questi le molestie sessuali.

2.2.3 L'Accordo interconfederale sulle molestie sessuali

Il richiamo del legislatore al ruolo delle organizzazioni sindacali nella tutela contro la violenza e le discriminazioni si colloca in un quadro in cui il confronto fra le Parti Sociali ha già prodotto risultati apprezzabili. Il 25 gennaio 2016 Confindustria, Cgil, Cisl, Uil, hanno ufficialmente siglato una intesa che recepisce l'Accordo Quadro Europeo del 26 aprile 2007 "*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*". L'importanza dell'intesa siglata a livello nazionale è da riferirsi a due aspetti fondamentali: 1) la conclusione dell'iter di recepimento e la conseguente applicazione di quanto disposto nel testo dell'Accordo; 2) gli impegni operativi presi e gli strumenti messi a disposizione, finalizzati a rendere quanto congiuntamente enunciato concreto e fattivo. La finalità dell'Accordo è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. Definite puntualmente le forme di molestia e di violenza nei luoghi di lavoro, l'Accordo intende fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e ai loro rappresentanti, un quadro d'azione per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da tali atti e/o comportamenti. Al tal fine, le Parti Sociali nazionali hanno previsto un modello di dichiarazione (inserito nell'Intesa) che le imprese potranno direttamente adottare per affermare la non tollerabilità di comportamenti riferiti a molestie o violenza.

In attuazione dell'Accordo le Parti Sociali ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2.3 Molestie sessuali e profili penalistici

Le molestie sessuali rilevano non solo sotto il profilo civile ma anche penale. Sul punto, la Nota Breve del Senato evidenzia come l'ordinamento Italiano non preveda una fattispecie ad hoc con la conseguenza che a livello giurisprudenziale le molestie sessuali sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Secondo la dottrina (Manzini): “molestia è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona”. Tale definizione è stata ripresa dalla giurisprudenza secondo cui “molestia è tutto ciò che altera dolorosamente, fastidiosamente o importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa” (Cass., sez. I, Sent. 24 marzo 2005, n. 19718). Sempre in giurisprudenza si è affermato che “tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, c.p. possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove “lo sfondo sessuale” costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sent. 15 novembre 1996, n.1040). Nei casi di molestie più gravi, concretizzatisi in toccamenti di zone erogene, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p. (Cass., sez. III, Sent. 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sent. 26 settembre 2013, n. 42871). Nel caso, poi, in cui la molestia sul lavoro “si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di violenza privata” (Andreuccioli, 2019).

Sempre secondo la giurisprudenza, “ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa” (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Il datore di lavoro “può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però,

la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale” (Andreuccioli, 2019). Nel caso in cui l’autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, “questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente” (Andreuccioli, 2019). Sul piano probatorio, la lavoratrice può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull’ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume.

CAPITOLO TERZO

UNA PROPOSTA OPERATIVA

3.1 La Metodologia

Le Molestie Sessuali sul lavoro hanno conseguenze negative non solo sui lavoratori e sulle lavoratrici, ma anche sull'azienda in termini di produttività del personale, incidenti causati da errore umano, tassi di assenza per malattia, turnover del personale e/o abbandono precoce. Tutti questi elementi rappresentano per l'azienda evidenti costi che possono essere sensibilmente ridotti applicando, in maniera consapevole e partecipata, un percorso di valutazione e gestione degli aspetti di organizzazione che, al di là del mero rispetto degli obblighi della normativa, venga intrapreso quale opportunità di sviluppo e accrescimento del benessere e della produttività dell'azienda.

È, pertanto, necessario adottare un approccio che conduca alla consapevolezza che la gestione del rischio Molestie Sessuali, integrata agli altri rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, rappresenta, prima che un obbligo normativo, un investimento per l'azienda e per la salute dei lavoratori.

Il percorso metodologico presentato è basato su un approccio olistico e partecipativo, prevedendo il coinvolgimento coordinato e integrato dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. La proposta operativa è stata realizzata sulla scorta di quella elaborata per la valutazione dello stress lavoro correlato, la quale fa riferimento al modello britannico dei Management standard.

Tale metodologia è stata creata sulla base di quella individuata per lo stress lavoro correlato, elaborata dall'Inail (La Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato), in quanto, attraverso lo studio del documento si è arrivati a concludere che sono presenti fattori di Contenuto e Contesto aziendale, riconducibili anche al tema delle molestie sessuali. Sulla base di tale constatazione e sulla letteratura scientifica sul tema, sono state apportate le necessarie modifiche al modello di valutazione dello SLC, arrivando a realizzare una proposta sperimentale per poter effettuare la valutazione del rischio molestie sessuali.

Le pagine che seguono si propongono, pertanto, di fornire ai Datori di Lavoro, dirigenti, preposti, medici competenti (MC), responsabili del servizio di prevenzione e protezione

(RSPP), addetti al servizio di prevenzione e protezione (ASPP), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e lavoratori, ciascuno per le proprie competenze, uno strumento di valutazione sostenibile, pratico e puntuale, per l'attuazione di un percorso collaborativo finalizzato alla gestione del rischio Molestie sessuali, in piena aderenza agli obblighi imposti dalla normativa vigente.

3.2 Le Indicazioni per la Valutazione del Rischio Molestie sessuali

Sulla scorta di quanto elaborato dalla Commissione Consultiva in tema di lavoro stress-correlato, le Linee di Indirizzo per la valutazione del rischio di Molestie Sessuali (di seguito denominate indicazioni), sono state elaborate tenendo conto dei seguenti criteri: a) brevità e semplicità; b) individuazione di una metodologia applicabile ad ogni organizzazione di lavoro; c) applicazione di tale metodologia a gruppi di lavoratori esposti al rischio in maniera omogenea; d) individuazione di una specifica metodologia; e) valorizzazione delle prerogative e delle facoltà dei RLS e dei MC; f) individuazione di un periodo transitorio per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati.

Il percorso valutativo rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio Molestie sessuali per tutti i datori di lavoro con la conseguenza che l'approccio per fasi alla valutazione (percorso metodologico) non preclude la possibilità di un percorso più articolato e basato sulle specifiche necessità e complessità delle aziende stesse.

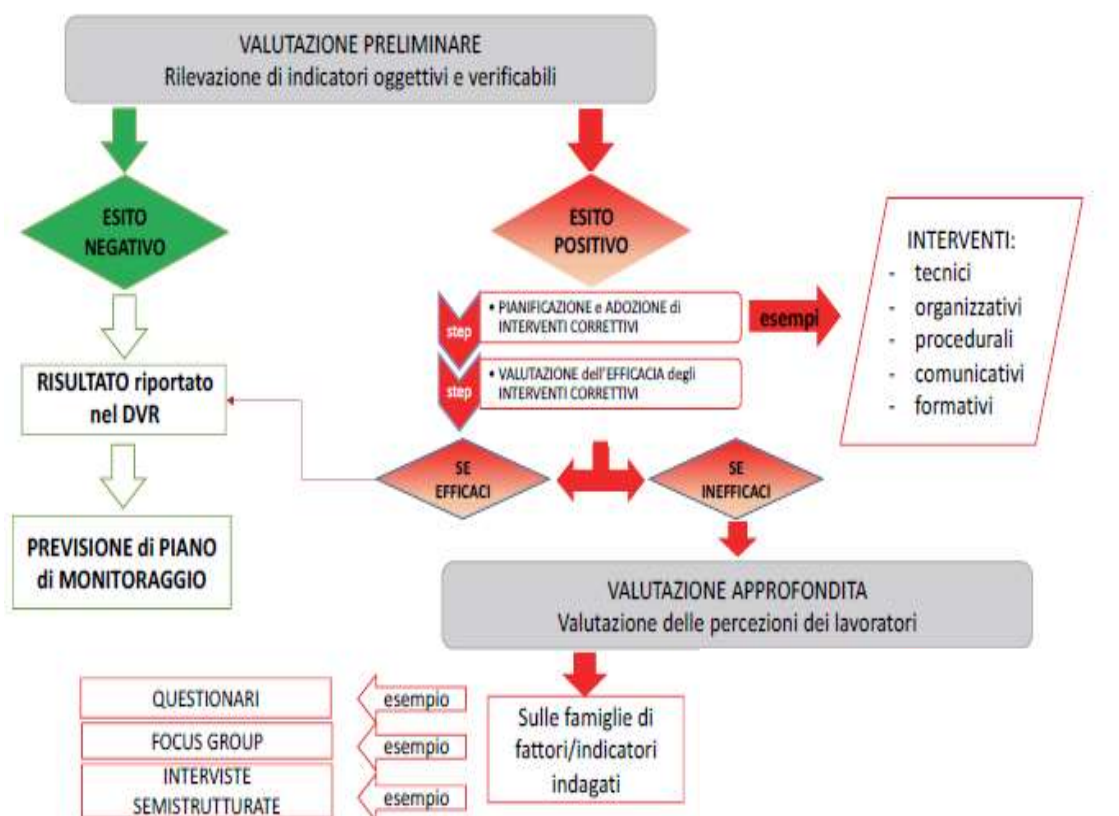
La valutazione del rischio Molestie Sessuali è parte integrante della valutazione dei rischi ed è effettuata dal DL (obbligo non delegabile ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), in collaborazione con il RSPP ed il MC (art. 29, comma 1), previa consultazione del RLS/RLST (art. 29, comma 2). La programmazione temporale e l'indicazione del termine devono essere riportate nel documento di valutazione dei rischi (DVR).

La valutazione e gestione del rischio Molestie Sessuali effettuata dall'azienda deve essere documentata accuratamente nel DVR. In particolare, dovrà essere sistematizzata tutta la documentazione a supporto: la costituzione del Gruppo di gestione, i verbali delle riunioni, un'accurata descrizione della metodologia valutativa utilizzata, il cronoprogramma delle attività, le liste di controllo compilate, le modalità di valutazione approfondita, ove effettuata, le reportistiche di valutazione

con indicazione degli esiti, gli interventi correttivi individuati con relativa tempistica di realizzazione, nonché le modalità di monitoraggio dell'efficacia degli stessi. Dovranno essere anche esplicitate le modalità di coinvolgimento dei lavoratori e/o loro RLS/RLST nelle diverse fasi del percorso metodologico, con particolare riferimento agli aspetti di Contenuto e Contesto rilevati in fase di valutazione preliminare, anche in relazione alla fase di pianificazione degli interventi correttivi e di miglioramento.

Soprattutto nelle aziende di minore dimensione (sotto la soglia dei 15 dipendenti), per una migliore e più veritiera analisi e raccolta dei dati, le varie fasi di valutazione dovranno essere obbligatoriamente affidate ad un soggetto esterno all'Azienda, anche solo per evitare spiacevoli conflitti di interesse. Ciò non preclude, tuttavia, che il coinvolgimento di figure esterne possa essere esteso anche per aziende di maggiori dimensioni.

Figura 1: Percorso metodologico di valutazione del rischio Molestie sessuali



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)

3.2.1 La Valutazione Preliminare

Consiste nella rilevazione, in tutte le aziende, di “*Indicatori di rischio Molestie Sessuali oggettivi e verificabili e ove possibile numericamente apprezzabili*” appartenenti ad almeno tre famiglie distinte: 1) Eventi sentinella; 2) Fattori di Contenuto del lavoro; 3) Fattori di Contesto del lavoro.

Riguardo agli strumenti da utilizzare, in tale prima fase possono essere utilizzate liste di controllo applicabili anche dai soggetti aziendali della prevenzione. Per quanto concerne il ruolo delle figure della prevenzione presenti in azienda, in relazione alla valutazione dei fattori di Contesto e di Contenuto, occorre sentire i lavoratori e/o il RLS/RLST. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile sentire un campione rappresentativo di lavoratori; la modalità attraverso cui sentire i lavoratori è rimessa al DL, tenendo conto anche della metodologia di valutazione adottata. È proprio tale coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti che caratterizza e rende peculiare la valutazione del rischio Molestie Sessuali rispetto a quella degli altri rischi che, al momento, si limita a prevedere solo una consultazione preventiva degli RLS. Se la valutazione preliminare non rileva elementi di rischio di Molestie Sessuali e, quindi, si conclude con un “esito negativo”, tale risultato è riportato nel DVR con la previsione, comunque, di un piano di monitoraggio. Nel caso in cui la valutazione preliminare abbia un “esito positivo,” cioè emergano elementi di rischio “tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive”, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi; se questi ultimi si rivelano “inefficaci”, si passa alla valutazione successiva, cosiddetta ‘valutazione approfondita’.

3.2.2 La Valutazione Approfondita

Tale fase va obbligatoriamente intrapresa, come approfondimento, nel caso in cui nella fase precedente si rilevi l’inefficacia delle misure correttive adottate e relativamente “ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche”. A tal fine, al pari di quanto indicato dalla Commissione per lo stress lavoro correlato, le indicazioni prevedono la valutazione delle percezioni dei lavoratori “sulle famiglie di fattori/indicatori già oggetto di valutazione nella fase preliminare con la possibilità, per le aziende di maggiori dimensioni, del coinvolgimento di un campione rappresentativo di lavoratori”.

Gli strumenti indicati per la valutazione approfondita sono individuati, a titolo esemplificativo, tra questionari, focus group, interviste semi- strutturate.

3.2.3 La Partecipazione e coinvolgimento

Il percorso metodologico individuato prevede il coinvolgimento dei lavoratori e/o degli RLS/RLST, soprattutto, in alcuni specifici momenti della valutazione come quelli relativi alla valutazione dei fattori di Contenuto e di Contesto, ma non preclude la possibilità del loro coinvolgimento anche nell'individuazione e valutazione dei cosiddetti "Eventi sentinella". La "collaborazione" del MC e del RSPP prevista dall'art. 29 comma 1, del d.lgs. 81/2008, nella valutazione del rischio qui trattato, non può che, naturalmente, trasformarsi in una partecipazione attiva e fondamentale. Allo stesso modo, si ritiene che tutte le figure della prevenzione presenti in azienda e gli stessi lavoratori possano portare un valido contributo, ad esempio, nell'individuazione dei "Gruppi omogenei" su cui procedere alla valutazione del rischio, anche se essa può essere autonomamente effettuata dal datore di lavoro.

La fase preliminare prevede un processo valutativo relativo alla presenza del rischio Molestie Sessuali, all'identificazione delle sue cause e delle misure correttive da adottare. L'approccio preliminare, proprio per le sue caratteristiche di semplicità e per il coinvolgimento di un numero limitato di attori, può non sempre rendere chiara la necessità di adottare misure correttive oppure il tipo di misure da adottare. In tale ottica, la discrezionalità del DL e di chi lo coadiuva nel processo valutativo di passare ad una fase di approfondimento, anche limitatamente ad alcune partizioni organizzative, può essere un ragionevole approccio da adottare. Quest'ultimo potrà utilizzare anche nella fase preliminare della valutazione del rischio di Molestie Sessuali strumenti usualmente riservati alla valutazione approfondita al fine di individuare con maggiore precisione gli interventi da adottare in concreto.

Altro punto importante è la necessità di sentire i lavoratori e/o i RLS/RLST per gli indicatori di Contenuto e Contesto, al fine di fornire un contributo affidabile al processo valutativo, le cui relative modalità di coinvolgimento sono lasciate al DL. Nel caso in cui tra lavoratori e/o loro rappresentanti coinvolti e DL non sussista un consenso nell'identificare la presenza o meno del rischio Molestie sessuali e/o le eventuali misure correttive da attuare, va valutata la possibilità di adottare la fase di approfondimento, quale misura a garanzia della qualità del processo.

CAPITOLO QUARTO

II PERCORSO DI VALUTAZIONE

L'algoritmo, che tiene conto della metodologia adottata dall'Inail per la valutazione dello SLC, rappresenta la risultanza di un processo basato su un approccio partecipativo che prevede il coinvolgimento attivo dei lavoratori e di tutte le figure della prevenzione. Il percorso si compone di quattro fasi principali, ognuna fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione del rischio Molestie Sessuali:

1. Fase propedeutica;
2. Fase della valutazione preliminare;
3. Fase della valutazione approfondita;
4. Fase di pianificazione degli interventi.

E' fondamentale considerare che il processo di valutazione e gestione del rischio Molestie Sessuali implica gli stessi principi di base adottati per la valutazione di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. Si tratta, pertanto, di un processo *step by step* in cui ogni fase della metodologia è considerata fondamentale per giungere ad una corretta identificazione e gestione di tale rischio.

Al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una corretta identificazione dei livelli di rischio e di interventi realmente adeguati e opportuni è pertanto auspicabile che le aziende che adottano tale metodologia implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti.

Si ritiene che l'adozione del percorso completo richieda tra i 12/18 mesi a seconda sia della complessità aziendale sia del tempo richiesto affinché gli interventi implementati possano produrre effetti e risultati apprezzabili. È necessario, in ogni caso, considerare il carattere ciclico del percorso metodologico e, come definito dal Coordinamento tecnico interregionale per lo stress lavoro-correlato, la necessità di effettuare una nuova valutazione due/tre anni dopo dall'ultima effettuata (Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro – correlato: guida operativa Inail, 2017).

Nei prossimi paragrafi sono presentate le diverse fasi del percorso, riportando, per ognuna, gli obiettivi specifici, le attività principali, gli strumenti proposti e i risultati attesi.

4.1 Fase Propedeutica

La prima fase, definita propedeutica, consiste in un vero e proprio momento di preparazione dell'organizzazione delle attività di valutazione e gestione del rischio. In questa fase vengono compiuti i passi fondamentali per il corretto ed efficace sviluppo del percorso metodologico, quali la definizione delle figure coinvolte e dei relativi ruoli, l'identificazione e la pianificazione delle attività da compiere e delle procedure da adottare e la programmazione delle modalità di implementazione del percorso metodologico.

Dal momento che il processo valutativo potrebbe interessare, seppur in forma anonima, dati c.d sensibili e giudiziari, si ritiene opportuno, già nella fase propedeutica, attuare un'adeguata formazione sulla sicurezza dei dati, vincolando, in modo formale, tutti i partecipanti al relativo obbligo di segretezza (es. Reg. UE 679/2016).

La fase propedeutica si articola in quattro momenti principali:

1. Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione;
2. Individuazione dei Gruppi omogenei di lavoratori/lavoratrici su cui verrà condotta la valutazione;
3. Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio;
4. Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

4.1.1 Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione

Il Gruppo di gestione della valutazione (da qui in avanti nel testo denominato Gruppo di gestione) deve essere formalmente costituito, su iniziativa del DL, ed è generalmente composto dal DL stesso e/o dirigente delegato, RSPP, ASPP, MC (ove nominato/i) e RLS/RLST.

La funzione chiave del Gruppo di gestione è quella di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio attraverso:

- Pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare e stesura della relativa programmazione temporale (cronoprogramma);
- Gestione e monitoraggio del percorso metodologico;

- Informazione e coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nel percorso;
- Approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori e alle lavoratrici;
- Pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio ove presente;
- Messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio.

A seconda della complessità organizzativa aziendale e delle specifiche esigenze relative al processo di valutazione, il Gruppo di gestione può prevedere la partecipazione di personale afferente a specifici servizi/uffici quali, ad esempio, Risorse umane e Formazione, o di figure professionali con competenze specifiche già presenti all'interno dell'azienda quali, ad esempio, psicologi, personale medico. Alcune figure possono, altresì, essere coinvolte nel Gruppo di gestione in momenti strategici del percorso metodologico relativamente ai quali è essenziale il ricorso a competenze o linee decisionali specifiche. Ad esempio, nel caso di aziende ad elevata complessità organizzativa con diverse sedi dislocate sul territorio a cui afferiscono numerosi dipendenti, potrebbe essere utile per il Gruppo di gestione avvalersi di alcuni referenti territoriali (o Gruppi territoriali di gestione). Tale procedura, grazie all'attività di raccordo tra i referenti territoriali ed il Gruppo di gestione 'centrale', potrebbe garantire che il percorso metodologico venga implementato in tutte le sue fasi in modo coerente ed uniforme nelle varie partizioni aziendali.

Inoltre, la presenza di referenti esperti dislocati geograficamente consentirebbe di includere nel percorso di valutazione e gestione del rischio anche aspetti fortemente connessi alle specificità territoriali in cui opera l'azienda.

In ogni caso, ferme restando le peculiarità delle diverse aziende, l'esperienza di ricerca ha evidenziato l'utilità di prevedere la partecipazione del management in due momenti chiave per il processo decisionale:

- 1) In fase di avvio del percorso per l'approvazione dei piani di azione e delle procedure che verranno espletate;
- 2) In fase di restituzione dei risultati della valutazione e pianificazione operativa degli interventi. Tale coinvolgimento favorisce l'impegno da parte del management nel percorso in attuazione e agevola l'implementazione delle azioni di miglioramento che verranno definite dal Gruppo di gestione.

In aziende a maggiore complessità (medio-grandi) si suggerisce, altresì, di individuare e nominare, tra i componenti del Gruppo di gestione, la figura del “responsabile gestionale della procedura di valutazione”; questi, ricoprendo il ruolo di project manager, agevolerà e coordinerà gli incontri, in raccordo con le figure della prevenzione, formalizzando i processi decisionali, anche al fine di creare un piano di verifica dei risultati. Sarà, inoltre, compito del responsabile gestionale della procedura di valutazione verificare lo stato di avanzamento del percorso in coerenza con le tempistiche definite dal Gruppo di gestione. In considerazione degli obblighi derivanti dal processo valutativo, tale figura potrebbe anche corrispondere con il dirigente delegato dal DL.

Prima di dare avvio alle attività è opportuno prevedere per i componenti del Gruppo di gestione una specifica formazione/informazione su aspetti chiave relativi alla gestione del rischio Molestie Sessuali, sulla metodologia adottata e sugli strumenti di valutazione che saranno utilizzati. La previsione di un momento formativo, oltre a garantire un accrescimento delle competenze delle figure coinvolte, favorisce l'accrescimento del livello di commitment da parte del Gruppo di gestione e chiarisce meglio il possibile contributo che le diverse figure possono apportare al processo di valutazione e gestione del rischio Molestie Sessuali. Sarebbe auspicabile estendere il momento di formazione/informazione, con modalità a scelta del Gruppo di gestione (es. riunione, evento informativo, formazione in aula o a distanza, documento informativo ecc.), anche ai lavoratori/lavoratrici o campioni di questi che saranno coinvolti nelle diverse fasi del percorso metodologico.

In linea generale, con modalità e durata diverse e a seconda del target di riferimento, la formazione dovrà riguardare i seguenti aspetti:

- Definizioni, cause e impatti del rischio Molestie sessuali;
- Aspetti normativi di riferimento;
- Metodologia (fasi, obiettivi e relativi strumenti di valutazione, modalità e procedure di raccolta dei dati e di elaborazione degli stessi);
- Elementi di prevenzione e gestione del rischio Molestie sessuali.

4.1.2 Identificazione dei gruppi omogenei di lavoratori

Anche per le Molestie Sessuali, la valutazione del rischio prende in esame non singoli ma Gruppi omogenei di lavoratori (per esempio per mansione o partizione organizzativa) che risultino essere esposti a rischi dello stesso tipo, secondo una individuazione che ogni DL

può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale. Tra i compiti del Gruppo di gestione vi è quello di coadiuvare il DL nell'individuazione di criteri adeguati da adottare per l'identificazione e suddivisione dei lavoratori/lavoratrici in Gruppi omogenei. Suddividere adeguatamente i lavoratori/lavoratrici in Gruppi omogenei è uno dei requisiti fondamentali per un'efficace valutazione del rischio Molestie sessuali poiché permette la reale identificazione di eventuali aspetti critici di organizzazione e gestione del lavoro nonché dei relativi contesti condivisi così da poter prevedere interventi correttivi e azioni preventive maggiormente mirate ed efficaci. La scelta dei criteri da adottare per la suddivisione dei lavoratori/lavoratrici in Gruppi omogenei è fortemente legata alle specificità della realtà organizzativa in cui si opera e deve avere come base il rispetto del principio di omogeneità. Sulla scorta delle indicazioni del Coordinamento tecnico interregionale per la valutazione dello stress lavoro correlato, per Gruppo omogeneo deve intendersi un insieme di lavoratori/lavoratrici - di numerosità variabile - che, coerentemente con la reale organizzazione del lavoro e con il contesto territoriale in cui opera l'azienda, presenta analoghi aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, condivide ambienti di lavoro, ha in comune un modello unico di comunicazione e una linea gerarchica diretta con la direzione.

La scelta dei criteri di suddivisione dovrà privilegiare la creazione di gruppi con una gestione del lavoro comune, mentre sono da evitare accorpamenti generici come, ad esempio, per categoria professionale, completamente scorporati dalla struttura organizzativa o gruppi che possono portare ad una valutazione poco rappresentativa perché numericamente limitati o con tipologie di lavoro e attività alquanto disomogenee al proprio interno.

Di seguito, alcuni esempi di criteri di suddivisione:

- Attività/partizione organizzativa (ad esempio: sedi, strutture, reparti);
- Mansione;
- Attività con esposizione a rischio noto (ad esempio operatori di call center);
- Tipologia contrattuale.

A seconda dell'aumento della complessità organizzativa, è consigliabile adottare al contempo anche più di un criterio di suddivisione al fine di massimizzare il principio di omogeneità, garantendo così valutazioni significative e favorendo l'identificazione di interventi maggiormente mirati al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ne deriva anche che, in ragione del medesimo principio di omogeneità nell'organizzazione e gestione del lavoro, gruppi di numerosità troppo elevata potrebbero non essere adatti; pertanto, le aziende più grandi dovranno utilizzare criteri coerenti con un'organizzazione e gestione del lavoro complessa e differenziata all'interno della medesima azienda (es. linee gerarchiche complesse, sedi di lavoro differenti dislocate sul territorio, obiettivi e attività molto diverse). I criteri adottati per l'individuazione dei Gruppi omogenei dovranno essere esaustivamente riportati nel DVR. In caso di mancata divisione in Gruppi omogenei, il Gruppo di gestione dovrà riportarne in maniera chiara le motivazioni, comunque, in coerenza con l'organizzazione aziendale.

4.1.3 Sviluppo e stesura del piano di valutazione e gestione del rischio

Lo sviluppo e la definizione di un vero e proprio piano di valutazione e gestione del rischio è un passaggio necessario, anche in considerazione del fatto che la valutazione del rischio Molestie Sessuali è un processo dinamico, sviluppato per fasi, con la previsione di step di verifica. È indispensabile, quindi, che il Gruppo di gestione operi una pianificazione delle attività, con una relativa programmazione temporale, attraverso la predisposizione di un cronoprogramma. Per ogni singola fase del percorso metodologico vanno previsti il dettaglio delle attività da svolgere, la durata e le scadenze, gli strumenti che verranno adottati, il calendario delle valutazioni dei gruppi, i soggetti deputati ai diversi compiti e i relativi ruoli, ferma restando la possibilità di modifiche e aggiustamenti in corso d'opera, giustificati da motivazioni concrete e verificabili.

4.1.4 Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale

Stabilite le modalità di implementazione del percorso di valutazione e gestione del rischio Molestie Sessuali, è necessario identificare una strategia comunicativa, finalizzata a informare e coinvolgere nel processo il personale dipendente, inclusi i/le dirigenti e i/le preposti. Pertanto, il Gruppo di gestione individuerà le modalità più efficaci da utilizzare per diffondere un'informativa, tenendo anche conto di quelle già utilizzate con successo nell'azienda, ad esempio, circolare interna, bacheca aziendale, comunicazioni via email/intranet ecc. L'informativa, a prescindere dalla modalità di diffusione, deve riportare, in maniera chiara, gli aspetti riguardanti le finalità del percorso metodologico, il contesto normativo di riferimento, la metodologia valutativa individuata, gli strumenti

che verranno adottati. Vanno, inoltre, indicate le figure coinvolte e i rispettivi ruoli, le attività previste con relative tempistiche di attuazione e i criteri utilizzati per l'identificazione dei gruppi omogenei e per il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché le modalità di restituzione dei risultati della valutazione. La diffusione di ulteriori informative e/o comunicazioni sarà utile in momenti strategici del percorso, quali, ad esempio, l'aggiornamento in merito alle fasi successive (es. valutazione approfondita, pianificazione degli interventi di miglioramento). Ciò risulta particolarmente importante in aziende di medio-grandi dimensioni in cui il percorso di valutazione e gestione richiede fisiologicamente un tempo maggiore per l'espletamento delle diverse fasi del percorso valutativo.

4.2 Fase della Valutazione Preliminare

L'obiettivo della valutazione preliminare è quello di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva e verificabili legati alle Molestie Sessuali (ad esempio, turnover, tassi di assenteismo, assenze per malattia, orario di lavoro, ecc.) in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione.

Nella fase di valutazione preliminare, dovendo raccogliere dati su assenze per malattia, infortuni, etc, la mancanza di specifiche procedure potrebbe causare qualche criticità. Dal momento che i dati riferiti ai gruppi omogenei devono essere raccolti in forma anonima, si potrebbe ovviare al problema della loro tutela, incaricando di tale raccolta soggetti afferenti all'ufficio del personale in quanto già investiti di un preciso compito, con le relative responsabilità, in ambito di sicurezza dei dati.

La valutazione preliminare è articolata in due momenti principali: 1) Analisi degli Eventi sentinella; 2) Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

1) **Analisi di Eventi sentinella:** raccolta ed analisi degli indicatori organizzativi considerati possibili esiti di Molestie Sessuali. Tra questi rientrano, ad esempio, gli indici infortunistici, le assenze per malattia, le assenze dal lavoro, le richieste di dimissioni, trasferimenti o mutamento di mansioni richiesti dal personale, la rotazione del personale (usciti/entrati dall'azienda), provvedimenti, sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie (medico competente), segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente, istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali.

Criticità applicative nell'identificazione di tali indicatori possono emergere nel caso di aziende di recente costituzione o oggetto di importanti riorganizzazioni, a motivo della indisponibilità dei dati o della difficoltà nel reperimento degli stessi. La raccolta ed analisi degli Eventi sentinella deve riferirsi ai singoli Gruppi omogenei individuati in fase di preparazione, pertanto, in questo caso tali indici non possono essere calcolati sull'intera azienda. La raccolta degli Eventi sentinella può prevedere, se necessario, il coinvolgimento di soggetti afferenti all'ufficio del personale o ad altro ufficio competente nella raccolta dei dati necessari.

- 2) **Rilevazione e analisi degli indicatori di Contenuto e di Contesto del lavoro:** tra essi, sono individuati come fattori: 1) Ambiente di lavoro; 2) Struttura organizzativa interna; 3) Orario di lavoro; mentre relativamente a quelli di Contesto: 1) Figura e comunicazione interna; 2) Organizzazione interna; 3) Cultura Aziendale; 4) Evoluzione Carriera; 5) Autonomia decisionale; 6) Rapporti interpersonali sul lavoro; 7) Occasioni di rapporti interpersonale durante il lavoro.

Per l'analisi degli indicatori di Contenuto e Contesto, occorre sentire i lavoratori e/o gli RLS/RLST, con modalità scelte dal DL e, comunque, coerenti con la metodologia di valutazione adottata.

Il coinvolgimento diretto o attraverso i RLS/RLST dei lavoratori/lavoratrici, sin dalle prime fasi, è uno degli aspetti chiave del percorso metodologico qui proposto poiché ne garantisce una maggiore efficacia. In aziende di maggiori dimensioni è possibile coinvolgere campioni rappresentativi di lavoratori/lavoratrici, purché questi siano stati individuati tenendo in considerazione relativamente al Gruppo omogeneo di riferimento, il loro grado di esperienza e conoscenza dell'effettiva organizzazione del lavoro, evitando, quindi, di coinvolgere lavoratori/lavoratrici neoassunti o appena trasferiti. Al fine di facilitare il Gruppo di gestione nella rilevazione ed analisi degli Eventi sentinella e dei fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, è stata predisposta una Lista di controllo da compilare per ognuno dei Gruppi omogenei individuati (vedi paragrafo successivo). Una volta conclusa la fase di valutazione preliminare, è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori/lavoratrici al fine di informarli sulla situazione emersa nella propria azienda e sulle eventuali azioni/interventi che saranno messi in atto per il contenimento/eliminazione del rischio Molestie sessuali.

4.2.1 La Lista di Controllo

La Lista di controllo proposta permette di effettuare una valutazione delle condizioni di rischio attraverso la compilazione di indicatori riferibili alle tre famiglie identificate precedentemente (Eventi sentinella, Contenuto, Contesto), secondo lo schema riportato in Tabella 1.

Per le Aree di Contenuto e Contesto del lavoro sono state identificate 10 Dimensioni descrittive principali presenti in parte anche per lo SLC in raccordo con la classificazione teorica dei fattori di rischio, accreditata a livello internazionale, offerta dall'Eu-Osha (Eu-Osha. Research on Work-related Stress. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2000).

Tabella 1		La struttura della lista di controllo	
I – Area Eventi Sentinella (10 indicatori aziendali)	II – Area Contenuto del lavoro (3 dimensioni)	III – Area Contesto del lavoro (7 dimensioni)	
Infortuni	Ambiente di lavoro (9 indicatori)	Figure e comunicazione interna (11 indicatori)	
Assenza per malattia			
Assenze dal lavoro	Struttura e organizzazione interna (11 indicatori)	Organizzazione interna (4 indicatori)	
Richieste di dimissioni			
Trasferimenti o mutamento di mansioni richiesti dal personale	Orario di lavoro (8 indicatori)	Cultura aziendale (4 indicatori)	
Rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)		Evoluzione carriera (3 indicatori)	
Procedimenti / sanzioni disciplinari			
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Autonomia decisionale (5 indicatori)	
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori		Rapporti interpersonali sul lavoro	

all'azienda o al medico competente		(5 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali		
		Occasioni di rapporti interpersonali durante il lavoro (5 indicatori)

Modalità di compilazione della Lista di Controllo

La Lista di controllo è uno strumento organizzativo utilizzato per raccogliere elementi oggettivi e verificabili, considerati possibili indicatori di Molestie Sessuali. Trattandosi di uno strumento a “*valenza collettiva*” che fa riferimento ai singoli Gruppi omogenei di lavoratori, va compilata una Lista di controllo per ciascun gruppo. La Lista di controllo, quindi, non va assolutamente somministrata ai singoli lavoratori, come un questionario. La compilazione della Lista di controllo è a cura del Gruppo di gestione, previa consultazione dei lavoratori o di un campione rappresentativo di essi e/o dei loro RLS/RLST, relativamente ai fattori di Contenuto e Contesto.

Per una corretta valutazione, è vincolante compilare la Lista di controllo in ogni sua parte valutando, quindi, le tre aree che la compongono e rispondendo a tutti gli indicatori presenti. Non è corretto apportare alcun tipo di modifica alla Lista di controllo, ad esempio, eliminando uno o più indicatori o modificando i contenuti, poiché, in tal caso, ne risultano alterate le caratteristiche metodologiche.

In aggiunta agli indicatori previsti, nulla vieta che vengano valutati ulteriori aspetti, purché siano raccolti anch'essi attraverso strumenti sperimentati e validati che permettano di individuare una soglia d'azione di riferimento.

La Lista di controllo qui proposta prevede due tipologie di risposte:

- Andamento temporale - diminuito/inalterato/aumentato - nel caso dei primi otto indicatori dell'Area Eventi sentinella;

- Risposta dicotomica - si/no - per gli ultimi due indicatori dell'Area Eventi sentinella e per tutti gli indicatori relativi alle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro;

L'Area degli Eventi sentinella è misurata da 10 indicatori, l'Area Contenuto e l'Area Contesto del lavoro vengono misurate rispettivamente da 3 e 7 Dimensioni; ogni Dimensione è composta da un certo numero di indicatori ai quali viene attribuito un punteggio che concorre al risultato complessivo che sarà corrispondente ad un determinato livello di rischio Molestie Sessuali.

È importante ricordare che in fase di valutazione, il punteggio assegnato dal Gruppo di gestione ad ogni indicatore non deve basarsi sulle percezioni dei compilatori, ma deve riflettere la reale condizione osservata per il Gruppo omogeneo esaminato. Per tale motivo, deve essere possibile verificare ogni elemento valutato, anche attraverso il supporto di documentazione disponibile; devono essere altresì esplicitate nel campo note eventuali diverse posizioni dei compilatori, motivandole, nonché indicate le misure di prevenzione eventualmente già in adozione per il miglioramento di aspetti emersi “a rischio”. La Lista di controllo, con relative note esplicative utili alla compilazione dei singoli indicatori, è disponibile in Allegato 1.

Tabella 2		Esempi di documentazione a supporto
Eventi sentinella	Registro infortuni; verbali ispezioni interne; libro unico del lavoro, buste paga, permessi, straordinari, provvedimenti disciplinari, verbali di conciliazione, richieste di trasferimento / dimissioni, richiesta mutamento di mansioni, comunicazioni dei lavoratori, richieste visite mediche, segnalazioni formalizzate di lamentele, istanze giudiziarie per licenziamento.	
Fattori di Contenuto del lavoro	DVR, orario settimanale medio, giorni lavorativi settimanali, programmazione turni lavorativi (lavoro presso casa, presso sede del cliente, su mezzi e veicoli pubblici...), compresi turni notturni; manuale modello organizzativo e di gestione, se disponibile, procedure formalizzate, circolari di interesse, mansionario, job description, descrizione locali interni, individuazione di figure per l'ascolto del personale e gestione dei casi, presenza di un servizio d'ordine extra-aziendale, buste paga.	

Fattori di Contesto del lavoro	CCNL applicato/i in azienda; organigramma e ciclo lavorativo; progetti di formazione (piani di crescita professionale), codice etico e di comportamento, verbali di riunione periodica, informazione, formazione, addestramento; report dei capi reparto/ufficio, sistema di valutazione dirigenti/capi, presenza all'interno dell'azienda di figure di tutela / rappresentanza dei lavoratori, sistema di gestione della sicurezza aziendale, procedure formalizzate, sistema di comunicazione (circolari di interesse), possibilità di comunicare con i dirigenti, mansionario, job description, comunicazioni al personale, cultura aziendale, piano per ottenere bonus o mantenimento del posto, codici di abbigliamento, descrizione locali interni (presenza all'interno della struttura di luoghi di incontro).
---------------------------------------	--

L'uso delle annotazioni nella Lista di Controllo

Il campo per le annotazioni, previsto accanto a ogni indicatore, permette di riportare le relative fonti/documenti che consentono di conferire il carattere di autenticità e oggettività alla risposta fornita, permettendone così la verifica.

Per ciascun indicatore dell'Area "Eventi sentinella" devono, pertanto, essere riportati i dati e i relativi documenti aziendali di riferimento mentre, per ogni indicatore delle Aree Contenuto e Contesto del lavoro, saranno esplicitati i documenti aziendali di supporto e le eventuali misure di prevenzione già predisposte e utilizzate dall'azienda per rispondere alle criticità emerse. Le eventuali osservazioni degli RLS/RLST e/o dei lavoratori/lavoratrici sentiti in fase di valutazione, soprattutto, se discordanti con le conclusioni espresse dal Gruppo di gestione (ad esempio relativamente alla presenza di rischi da DVR e conseguenti alla modalità di individuazione dei gruppi omogenei), devono essere riportate chiaramente nelle annotazioni, così come ogni altra posizione divergente, ragionevolmente motivata, rispetto al punteggio assegnato.

Calcolo del punteggio di Area degli Eventi sentinella

Ad ogni indicatore dell'Area Eventi sentinella è associato un punteggio, ottenuto computando la rispettiva formula riportata nelle note esplicative della Lista di controllo (Allegato 1). La somma dei punteggi ottenuti da tutti gli indicatori dell'Area Eventi

sentinella rappresenta un numero a cui verrà assegnato un punteggio secondo il seguente schema:

- Se il risultato del punteggio indicatori aziendali è compreso tra 0 e 10, si inserisce nella tabella finale il valore 0;
- Se il risultato del punteggio è compreso tra 11 e 20 si inserisce nella tabella finale il valore 6;
- Se il risultato del punteggio è compreso tra 21 e 40 si inserisce nella tabella finale il valore 16.

La Tabella 3 riporta in chiaro le fasce di rischio corrispondenti ai diversi valori assegnati.

Tabella 3: Fasce di rischio per il punteggio complessivo dell'Area Eventi Sentinella									
I – Eventi Sentinella									
				Fasce di rischio					
				Non rilevante		Medio		Alto	
				DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Aziendali	Indicatori			0	10	11	20	21	40
Punteggio Area Eventi sentinella da assegnare			(...)	0		6		16	

Calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contenuto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo di Area è necessario compiere due passaggi.

1. Calcolare un punteggio complessivo per ciascuna Dimensione - ovvero Ambiente di lavoro, Struttura e organizzazione interna, Orario di lavoro - attraverso la formula di calcolo in Figura 2.

Figura 2 Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni	
$\frac{\text{Somma dei punteggi degli indicatori della dimensione}}{\text{Numero degli indicatori della dimensione}}$	$\times 100$

(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

Ad esempio, se per la Dimensione Struttura e organizzazione interna (composta da 11 indicatori) si è ottenuto, a seguito della compilazione, un punteggio corrispondente a 3, si procede con il calcolo del punteggio complessivo di Dimensione come segue:

$$\text{Struttura e organizzazione interna: } (3/11) \times 100 = 27$$

La Tabella 4 riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle tre Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti dalla Lista di controllo. Proseguendo con l'esempio precedente possiamo verificare dalla Tabella 4 che il punteggio di 27 ottenuto per la Dimensione Struttura e organizzazione interna corrisponde alla fascia di rischio medio.

Tabella 4 Fasce di rischio delle Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro							
II – Area Contenuto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro	(.....)	0	22	23	66	67	100
Struttura e organizzazione interna	(.....)	0	18	19	64	65	100
Orario di lavoro	(.....)	0	25	26	75	76	100

- Una volta calcolati i punteggi normati per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo dell'Area Contenuto del lavoro calcolandone la media con la formula riportata in Figura 3:

Figura 3 Formula per il calcolo del punteggio complessivo Area Contenuto del lavoro	
$\frac{\text{(Somma dei punteggi delle dimensioni)}}{\text{Numero delle dimensioni dell'area contenuto del lavoro (N=3)}}$	

(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

La Tabella 5 riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contenuto del lavoro per la lettura dei risultati.

Tabella 5		Fasce di rischio dell'Area Contenuto del lavoro						
	Punteggio medio Area	Fasce di rischio						
		Non rilevante		Medio		Alto		
		DA	A	DA	A	DA	A	
Punteggio	Area	(.....)	0	33	34	66	67	100
Contenuto								

Calcolo del Punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro

Una volta compilati tutti gli indicatori dell'Area Contesto del lavoro, per ottenere il punteggio complessivo dell'Area è necessario compiere due passaggi:

1. Calcolare un punteggio per ciascuna Dimensione (Funzione e comunicazione interna, Organizzazione interna, Cultura aziendale, Evoluzione carriera, Autonomia decisionale, Rapporti interpersonali sul lavoro, Occasioni di rapporto interpersonale durante il lavoro) attraverso la formula di calcolo in Figura 4.

Figura 4	Formula per il calcolo del punteggio delle singole Dimensioni	
	$\left\{ \frac{\text{Somma dei punteggi degli indicatori della dimensione}}{\text{Numero degli indicatori della dimensione}} \right\} \times 100$	

(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

Ad esempio, se per la Dimensione Organizzazione Interna (composta da 4 indicatori), dalla compilazione si è ottenuto un punteggio corrispondente a 3, si procede con il calcolo del punteggio normato di Dimensione come segue:

$$\text{Organizzazione interna: } (3/4) \times 100 = 75$$

La Tabella 6 riporta le fasce di rischio relative ai punteggi delle 7 Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Tabella 6 Fasce di rischio delle singole Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro							
III – Area Contesto del Lavoro							
Dimensioni	Punteggi Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Figure e comunicazione interna	(.....)	0	18	19	73	74	100
Organizzazione interna	(.....)	0	25	26	50	51	100
Cultura aziendale	(.....)	0	0	1	25	26	100
Evoluzione carriera	(.....)	0	0	1	66	67	100
Autonomia decisionale	(.....)	0	40	41	60	61	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(.....)	0	20	21	40	41	100
Occasioni di rapporti interpersonale durante il lavoro	(.....)	0	40	41	99	100	

Proseguendo con l'esempio possiamo verificare dalla Tabella 6 che il punteggio di 75 ottenuto per la Dimensione Organizzazione interna corrisponde alla fascia di rischio alto.

2. Una volta calcolati i punteggi per ciascuna Dimensione è possibile ottenere il risultato complessivo di Area calcolandone la media. Per l'Area Contesto del lavoro è necessario calcolare la media di Area sulla base delle 7 Dimensioni.

In Figura 5 si riporta la formula di calcolo:

Figura 5: Formula per il calcolo del punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro	
$\frac{\text{(Somma dei punteggi delle singole dimensioni)}}{\text{Numero delle dimensioni dell'Area Contesto del lavoro (N=7)}}$	

(Inail – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2017)

La Tabella 7 riporta le fasce di rischio relative al punteggio complessivo dell'Area Contesto del lavoro per la lettura dei risultati ottenuti.

Tabella 7		Fasce di rischio dell'Area Contesto del Lavoro						
		Punteggio medio Area	Fasce di rischio					
			Non rilevante		Medio		Alto	
			DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Contesto	Area	(.....)	0	25	26	45	46	100

Calcolo del punteggio finale della Lista di controllo

I punteggi ottenuti nelle 3 aree vengono poi sommati (Tabella 8) consentendo così di identificare il totale del punteggio di rischio e quindi di verificare il posizionamento del Gruppo omogeneo/azienda nella Tabella dei livelli di rischio (Tabella 9).

Tabella 8		Calcolo del punteggio finale della Lista di Controllo						
		Punteggio Complessivo	Fasce di rischio					
			Non rilevante		Medio		Alto	
			DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi Sentinella		(.....) +	0		6		16	
Punteggio Area Contenuto		(.....) +	0	33	34	66	67	100
Punteggio Area Contesto		(.....) =	0	25	26	45	46	100
Punteggio Finale		(.....)	0	58	59	90	91	216

Tabella 9			
Codice colore	Da	A	Reazione dell'organizzazione all'esito della valutazione preliminare
	0	58	L'analisi degli indicatori non evidenzia particolari condizioni organizzative che possono determinare una situazione che agevoli eventi di molestia sessuale. Tale risultato può essere incluso nelle valutazioni dei rischi aziendali e si potrà prevedere un 'piano di monitoraggio', anche attraverso un controllo minimo annuale dell'andamento dei soli Eventi sentinella, un controllo minimo biennale dei gruppi omogenei e un controllo minimo biennale almeno di quelle dimensioni che sono risultate gialle o rosse. Al fine del miglioramento si consiglia di intervenire in quelle criticità emerse anche nelle dimensioni che totalizzano un risultato in fascia verde.
	59	90	L'analisi degli indicatori evidenzia condizioni organizzative che possono determinare una situazione che agevoli eventi di molestia sessuale. Vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi (ritorno in fascia verde); in caso di inefficacia, si proceda alla fase di valutazione approfondita. Per ogni condizione identificata almeno con punteggio GIALLO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più significativo. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse modalità della valutazione preliminare, l'efficacia delle azioni

			correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. Si preveda un controllo della situazione massimo 18 mesi dall'ultima valutazione effettuata.
	91	216	<p>L'analisi degli indicatori evidenzia una situazione che porterà ad eventi di molestia sessuale, tale da richiedere il ricorso ad azioni correttive immediate. Vanno adottate azioni correttive e successivamente va verificata l'efficacia degli interventi stessi (ritorno in fascia verde); in caso di inefficacia, si proceda alla fase di valutazione approfondita.</p> <p>Per ogni condizione identificata almeno con punteggio GIALLO, si devono adottare adeguate azioni correttive (es. interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi o formativi) riferite, in modo specifico, agli indicatori di Contenuto e/o di Contesto che presentano i valori di rischio più significativo. Successivamente va verificata, anche attraverso un monitoraggio effettuato con le stesse modalità della valutazione preliminare, l'efficacia delle azioni correttive; se queste ultime risultano inefficaci, si passa alla valutazione approfondita. Si preveda un controllo della situazione massimo 12 mesi dall'ultima valutazione effettuata.</p>

Si fa presente che oltre al punteggio finale, i punteggi di Area e i punteggi delle singole Dimensioni, a cui corrispondono specifici livelli di rischio, rappresentano una preziosa fonte di informazione per comprendere il profilo dell'azienda/Gruppo omogeneo nonché per identificare ed implementare interventi migliorativi e preventivi più efficaci. La Lista di controllo può anche essere utilizzata per la verifica successiva dell'efficacia degli interventi correttivi.

4.3 Fase della Valutazione Approfondita

La fase di valutazione approfondita è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di Contenuto e di Contesto del lavoro connessi con il rischio Molestie Sessuali e va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio Molestie Sessuali e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio. Similmente a quanto riportato dalle Indicazioni della Commissione per il rischio SLC, anche nel caso delle molestie sessuali, nulla vieta al DL di effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di esito negativo (rischio non rilevante) della fase preliminare (Interpello n. 5/2012 del Ministero del Lavoro).

In ragione della natura complessa e multifattoriale che caratterizza il rischio Molestie Sessuali, l'utilizzo di strumenti e modalità di valutazione differenti, tra cui anche una puntuale analisi della percezione dei lavoratori, costituisce un elemento chiave nell'identificazione del rischio stesso. Come previsto anche nel percorso metodologico Inail, preso come riferimento, si consiglia fortemente di prevedere, in ogni caso, la valutazione approfondita, rappresentando quest'ultima un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione, utile a una migliore definizione e caratterizzazione del rischio in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda. Quindi, al fine di un'applicazione efficace dell'approccio e di una più completa identificazione dei livelli di rischio, nonché di pianificazione degli interventi, è auspicabile che le aziende che decidono di adottare la metodologia, implementino tutto il percorso metodologico, non limitandosi al solo utilizzo di alcune fasi e/o strumenti. È necessario sottolineare che la fase di valutazione approfondita affianca e integra l'analisi degli indicatori oggettivi previsti nella fase di valutazione preliminare e, quindi, in nessun caso può considerarsi sostitutiva o precedente.

Anche la valutazione approfondita andrà condotta per i Gruppi omogenei già individuati per la fase di valutazione preliminare, anche per garantire la confrontabilità e coerenza dei risultati delle due fasi di valutazione e la pianificazione e messa a punto dei più adeguati interventi di miglioramento.

Nella scelta degli strumenti da adottare nella valutazione approfondita, potrà farsi riferimento a questionari, focus group, interviste semi-strutturate, utili a caratterizzare, la percezione dei lavoratori/lavoratrici dei fattori di Contenuto e di Contesto del lavoro.

In considerazione dell'esigenza di possedere competenze specifiche relative all'utilizzo di alcuni strumenti/tecniche di raccolta dati, il DL ha la possibilità di avvalersi di figure professionali ad hoc, anche esterne all'azienda. In ogni caso, deve essere assicurata, oltre alla scelta di strumenti validati, sempre e comunque la centralità delle figure aziendali della prevenzione. Va, infatti, ricordato che qualunque sia l'approccio o la tipologia/dimensione aziendale, è sempre necessario garantire la possibilità a tutte le figure coinvolte di poter contribuire, attivamente e in maniera partecipata, alla valutazione e gestione del rischio Molestie sessuali. Una volta conclusa la fase di valutazione approfondita, è essenziale prevedere una restituzione dei risultati ai lavoratori e alle lavoratrici al fine di informarli sulla situazione emersa nella propria azienda e dei passi da compiere successivamente. La restituzione è fondamentale anche per dare un significato alla partecipazione del personale dipendente e favorire la comprensione dell'utilità del percorso attuato.

4.3.1 Il Questionario Strumento Indicatore

Il questionario è stato elaborato con l'obiettivo di far emergere eventuali criticità con riferimento al tema delle molestie sessuali. Si tratta di un questionario self-report, composto da 61 affermazioni (item), che, sulla base della letteratura esistente, indicano la possibile presenza di un rischio di Molestie Sessuali. Gli indicatori sono misurati attraverso due scale parallele di risposta: una scala di frequenza (da 1 = mai a 5 = sempre) ed una scala di accordo tipo (SI o NO). Visto che in questa fase di valutazione approfondita, i lavoratori/lavoratrici giocano un ruolo fondamentale, essendo i destinatari della somministrazione del questionario, per la migliore riuscita della valutazione, è necessario attuare una incisiva campagna informativa che favorisca il coinvolgimento e l'adesione del maggior numero di lavoratori/lavoratrici. Oltre ai 61 item, il Questionario strumento indicatore è stato integrato con una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici che, nel rispetto della riservatezza, consente una caratterizzazione del rischio in riferimento, ad esempio al genere, all'età, alla tipologia contrattuale, ecc.

Considerata la libertà di scelta del lavoratore/lavoratrice in ordine alla compilazione del questionario, si sottolinea l'importanza di una adeguata attività informativa. La

somministrazione del Questionario strumento indicatore, così come quella di qualsiasi altro strumento o metodo di rilevazione, deve essere effettuata, come precedentemente sottolineato, in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo interessato così come identificato in fase propedeutica e già considerato in fase di valutazione preliminare. Pertanto, il questionario deve essere distribuito a tutti i lavoratori/lavoratrici inclusi nel Gruppo omogeneo mentre i dati devono essere analizzati in maniera aggregata.

Il Questionario strumento indicatore può essere, altresì, somministrato per la verifica dell'efficacia degli interventi correttivi attraverso una nuova somministrazione ed analisi dei risultati.

4.3.2 Il Focus Group

Il focus group è una delle principali tecniche di analisi qualitativa utilizzata in ambito psicologico (Corrao, 2000). Tale tecnica ha l'obiettivo di raccogliere informazioni e dati su uno specifico tema di interesse su un gruppo, attraverso una discussione pianificata condotta da un moderatore. Generalmente la tecnica del focus group è utilizzata per raccogliere valutazioni, giudizi, opinioni e/o riscontri (feedback) su determinati argomenti, processi, fatti e/o prodotti/servizi.

Nell'ambito della valutazione del rischio Molestie Sessuali, tale tecnica può essere utile in diverse fasi del percorso metodologico per:

- Acquisire dai lavoratori ulteriori informazioni finalizzate ad approfondire e arricchire l'interpretazione di risultati ottenuti da strumenti quantitativi, quali la Lista di controllo e/o il questionario, così da pervenire ad una migliore identificazione del rischio;
- Raccogliere le percezioni dei lavoratori sui fattori di Contenuto e Contesto del lavoro in aziende o gruppi di piccole dimensioni;
- Ottenere spunti (suggerimenti, proposte) che potrebbero rivelarsi preziosi ai fini dell'individuazione e pianificazione degli interventi di miglioramento.

Sarà compito del Gruppo di gestione pianificare le finalità e modalità di impiego della tecnica tenendo in dovuta considerazione: le dimensioni dell'azienda, gli indicatori per i quali è necessario un approfondimento, le criticità individuate e i gruppi di lavoratori/lavoratrici da coinvolgere.

Occorre sottolineare che l'efficacia dell'utilizzo del focus group dipende in larga parte dalla possibilità di garantire condizioni idonee per esprimere liberamente il proprio pensiero. Pertanto, considerata la delicatezza del tema Molestie Sessuali, appare opportuno che il focus group sia utilizzato in raccordo con altri strumenti per l'approfondimento dei risultati di gruppo raccolti, al fine di ridurre la presenza di resistenze o visioni mitigate della realtà lavorativa, fornite dai lavoratori/lavoratrici per evitare ripercussioni negative sulle relazioni con i colleghi, con i superiori o con il DL. Tuttavia, nei casi in cui non è possibile o è preferibile non utilizzare i questionari per la raccolta delle percezioni dei lavoratori/lavoratrici (es. aziende o gruppi molto piccoli) resta possibile utilizzare tale tecnica per la raccolta delle percezioni dei lavoratori/lavoratrici sui fattori di Contenuto e Contesto del lavoro, ovviamente a partire dai risultati della valutazione preliminare.

Di seguito si riportano i principali aspetti relativi alla gestione dei focus group - elaborati dall'Inail per lo SLC - che possono trovare applicazione anche nella valutazione del rischio legato alle Molestie Sessuali.

Target di riferimento e oggetto del focus group

Il focus group è un'intervista di gruppo che mira a raccogliere informazioni a partire dalla discussione dei partecipanti su un tema, che va incoraggiata facilitando lo scambio di punti vista; sarà, infatti, tanto più efficace quanto più ampia sarà l'interazione dei partecipanti sul tema. Nel caso specifico, può essere condotto su campioni di lavoratori/lavoratrici relativamente agli aspetti di Contenuto e Contesto del lavoro associati al rischio Molestie Sessuali. L'esperienza di ricerca degli ultimi anni, per quanto riguarda ad esempio lo SLC, ha dimostrato che il focus group può essere utilizzato opportunamente, oltre che per la valutazione approfondita, per la discussione sui risultati emersi dalle fasi di valutazione e la raccolta di spunti concreti utili all'identificazione degli interventi di miglioramento.

La segnalazione del campione di lavoratori su cui verrà condotto il focus group

Il gruppo deve essere bilanciato, rispecchiando il più possibile le corrette proporzioni in riferimento ad aspetti importanti come genere ed età. Inoltre, i criteri e le modalità di inclusione dei lavoratori/lavoratrici devono essere definite e chiare in modo da evitare dubbi sull'esclusione volontaria di qualcuno. Si fa presente che se la valutazione è stata effettuata per Gruppi omogenei di lavoratori, la selezione dei

partecipanti al focus group deve rispettare i medesimi criteri di suddivisione applicati al gruppo; pertanto, in questo caso è auspicabile e più corretto, a livello metodologico, fare più sezioni di focus group, almeno una per ogni Gruppo omogeneo per cui è necessario l'approfondimento.

La scelta del moderatore

La scelta del moderatore è un aspetto chiave perché deve garantire la terzietà del ruolo e il possesso di competenze specifiche. Al moderatore, infatti, è delegato il compito di gestire la discussione garantendo che vengano affrontate adeguatamente tutte le questioni oggetto di analisi e tutti abbiano la possibilità di esprimersi. Il moderatore ha, inoltre, l'incarico di controllare e gestire le dinamiche di gruppo, facendo in modo che queste non condizionino eccessivamente o, addirittura, inibiscano, la capacità dei partecipanti di esprimere le loro opinioni personali. La delicatezza dei compiti svolti dal moderatore, particolarmente apprezzabile con riguardo al tema delle molestie sessuali, rende preferibile che tale ruolo sia ricoperto da figure specificamente formate sia sull'uso della tecnica del focus group sia sulle tematiche oggetto di analisi (es. psicologa). E' fondamentale che questi sia percepito dai partecipanti come imparziale e indipendente, qualcuno di cui potersi fidare e con cui manifestare liberamente le proprie opinioni, senza correre il rischio che queste possano essere poi veicolate all'esterno del gruppo o strumentalizzate. Per tale motivo, in assenza di figure (interne/esterne) con competenze specifiche, si esclude la possibilità che il ruolo di moderatore possa essere affidato al RSPP oppure ad un ASPP. Si consiglia, comunque, di concordare con il RLS la scelta del moderatore per garantire la terzietà del ruolo e aumentare la percezione di affidabilità da parte dei lavoratori/lavoratrici.

La preparazione della documentazione a supporto della discussione

Nel suo svolgimento il focus group è generalmente un'intervista di gruppo guidata da un moderatore che, attraverso una traccia più o meno strutturata, propone stimoli sotto forma di domande ai partecipanti e ne incoraggia e facilita la discussione nella maniera più esaustiva possibile. Nel caso in cui il focus group sia utilizzato quale strumento di valutazione approfondita è possibile utilizzare il Questionario strumento indicatore quale traccia per la preparazione dei contenuti di approfondimento, nonché i risultati della valutazione preliminare per ancorare meglio la discussione sugli

aspetti critici emersi. È, inoltre, utile approfondire le criticità chiedendo di fornire esempi concreti e raccogliere proposte e spunti utili all'identificazione di soluzioni e interventi correttivi specifici e mirati.

4.4 Fase di pianificazione degli interventi

Una volta conclusa la parte di valutazione, il percorso metodologico prevede l'identificazione degli interventi e delle azioni necessarie a correggere le criticità emerse ed a migliorare le condizioni di lavoro.

Effettuare una precisa e valida valutazione non porta di per sé alla riduzione del rischio Molestie Sessuali fin tanto che le informazioni raccolte non vengono elaborate e utilizzate al fine di pianificare e implementare le misure correttive necessarie. L'obiettivo di una strategia di intervento essere quello di evitare che la situazione di rischio determini un danno alla salute dei lavoratori/lavoratrici. Tuttavia, il passaggio dalla fase di valutazione del rischio a quella dell'identificazione e dell'implementazione delle misure correttive può non essere semplice e richiede l'inclusione di alcuni aspetti chiave che ne garantiscano il successo. Ferme restando le specifiche complessità organizzative, di seguito si riportano le attività e i passi che è consigliabile attuare in questa fase.

- 1. Identificazione delle priorità di intervento a partire dai risultati emersi dalla fase di valutazione:** Come già rappresentato, la pianificazione degli interventi di miglioramento si basa su una precisa e valida valutazione del rischio Molestie Sessuali che permetta l'identificazione degli aspetti critici su cui orientarli. È necessario, pertanto, che in questa fase il Gruppo di gestione esamini e discuta i risultati emersi dalle fasi di valutazione al fine di stabilire le priorità su cui intervenire, soprattutto, nei casi in cui gli aspetti critici evidenziati siano molteplici e necessitino, quindi, diverse azioni. È possibile anche che emergano criticità trasversali all'azienda e relative a più di un gruppo omogeneo, soprattutto, in aziende a maggiore complessità, che richiederanno interventi destinati all'organizzazione o a più gruppi omogenei.
- 2. Verifica della necessità di eventuali approfondimenti o informazioni integrative:** Nell'ottica dell'approccio partecipativo, anche in questa fase, il coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici può essere di aiuto per una migliore

interpretazione o approfondimento dei risultati emersi dalle fasi di valutazione. Può rivelarsi utile, a titolo esemplificativo, condurre dei focus group su campioni di lavoratori/lavoratrici per raccogliere proposte di soluzioni efficaci e appropriate attraverso la discussione di gruppo sui risultati emersi (per approfondimenti si rimanda allo specifico paragrafo sul focus group). La partecipazione incide fortemente con la riuscita degli interventi stessi in quanto permette di integrare le specifiche conoscenze dei lavoratori/lavoratrici relativamente al contesto organizzativo con le competenze e l'expertise delle figure della prevenzione presenti nel Gruppo di gestione, oltre che favorire l'accettazione dei cambiamenti e la percezione di efficacia delle azioni messe in atto (Nielsen, Randall, Holten et al, 2010).

3. **Identificazione degli interventi di miglioramento in relazione alle priorità individuate:** Sulla base delle priorità di intervento identificate dall'analisi dei risultati della valutazione, il Gruppo di gestione individua, a questo punto, gli interventi da attuare valutandone la rilevanza e la fattibilità. Come già definito in fase propedeutica, prevedere una riunione operativa con il management, in virtù del potere decisionale sui processi lavorativi e del relativo ruolo nel favorire i cambiamenti, si rivela utile in fase di pianificazione degli interventi, anche al fine di facilitare l'implementazione delle azioni di miglioramento definite dal Gruppo di gestione.
4. **Definizione delle risorse necessarie, delle persone responsabili e dei relativi ruoli per l'attuazione dei diversi interventi:** Ogni intervento richiede l'identificazione di risorse strumentali, personali ed eventualmente economiche da mettere in campo per la sua attuazione e riuscita. È, pertanto, buona norma identificare chiaramente la disponibilità delle risorse necessarie per l'implementazione di ciascun intervento, anche al fine di verificarne la reale fattibilità, nonché definire formalmente il ruolo dei diversi soggetti nell'attuazione e monitoraggio degli interventi di cui trattasi. In molti casi, sarà necessario prevedere il coinvolgimento di personale afferente a specifici uffici, quali ad esempio Risorse Umane, Formazione, ecc., le cui funzioni e competenze possano essere di supporto per l'implementazione delle azioni di miglioramento e, se necessario, di figure professionali come Rappresentanze

sindacali, Comitato Unico di Garanzia, Consigliere di Fiducia, con competenze specifiche, anche esterne all'azienda, ove non siano già presenti.

5. **Pianificazione temporale degli interventi:** Una volta identificati gli interventi da attuare, il Gruppo di gestione potrà dettagliare maggiormente il cronoprogramma, soprattutto, nelle aziende a maggiore complessità o in quelle in cui siano emersi più aspetti su cui intervenire, pianificando le attività necessarie per ciascun intervento ed esplicitandone i relativi tempi previsti. Come anche definito nel d.lgs. 81/2008 e s.m.i., il documento redatto a seguito della valutazione deve contenere (...) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi devono provvedere (...) (art. 28, comma 2). I tempi di attuazione degli interventi indicati nel cronoprogramma varieranno ragionevolmente, a seconda delle caratteristiche del problema e delle tipologie di soluzioni identificate, nonché in relazione alla complessità dell'azienda.
6. **Individuazione e pianificazione delle modalità di valutazione di efficacia degli interventi:** Per la valutazione dell'efficacia degli interventi, occorre stabilire tempi e modalità che consentano di apprezzare il cambiamento in termini di miglioramento nei livelli di rischio. Sotto questo profilo, il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, anche in fase di verifica, costituisce un elemento chiave per garantire l'efficacia degli interventi. Ad integrazione degli strumenti di valutazione, altri aspetti relativi all'efficacia degli interventi possono essere verificati quali il livello di coinvolgimento dei lavoratori, il grado di soddisfazione verso l'intervento attuato, l'apertura al cambiamento.
7. **Definizione di una strategia di comunicazione per la diffusione a tutti i lavoratori/lavoratrici degli interventi in adozione:** Una volta definiti gli interventi è importante effettuare una comunicazione efficace a tutti i lavoratori in quanto:
 - Sono i soggetti più vicini alle problematiche identificate;
 - Rappresentano le fonti più attendibili con le quali analizzare l'applicabilità delle soluzioni proposte;

- Il coinvolgimento dei lavoratori, in particolare, nello sviluppo e approvazione di soluzioni, contribuisce a garantire l'efficacia degli interventi implementati dall'azienda.

Il Gruppo di gestione individuerà, pertanto, le modalità più efficaci da utilizzare per diffondere tali informazioni ai lavoratori/lavoratrici in riferimento alle tipologie di intervento scelte, alle modalità, alle strutture e ai soggetti coinvolti. Nella informativa dovrà essere chiarito che tali interventi sono frutto delle risultanze della valutazione del rischio Molestie Sessuali effettuata dall'azienda anche al fine di dare un feedback ai lavoratori/lavoratrici su quanto realizzato attraverso la loro partecipazione/coinvolgimento.

CAPITOLO QUINTO

INTERVENTI CORRETTIVI E DI MIGLIORAMENTO

Gli interventi di gestione dello Molestie sessuali possono essere classificati:

- 1) in base al livello di azione (organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi e formativi);
- 2) in base al grado di prevenzione (primaria, secondaria, terziaria).

Gli interventi di **prevenzione primaria** sono orientati al contenimento/contrasto delle fonti di rischio Molestie Sessuali, agendo, quindi, sulle cause e determinanti; quelli di **prevenzione secondaria** sono finalizzati all'accrescimento delle strategie di coping dei lavoratori/lavoratrici, ossia della loro capacità di gestione e contrasto di tali situazioni; infine, gli interventi di **prevenzione terziaria** si focalizzano sulla gestione degli effetti negativi legati alle Molestie Sessuali una volta che questi si siano già manifestati. È da sottolineare che l'obiettivo prioritario di qualsiasi strategia preventiva è quello di mantenere il livello di esposizione al di sotto della soglia di danno e, pertanto, nell'ottica dell'eliminazione o contenimento del rischio, sono da privilegiare, ove possibili, interventi di prevenzione primaria e secondaria.

5.1 Creazione di un sistema di raccolta del segnale di allarme e gestione dei casi

Una prima tipologia di intervento riguarda la creazione di un sistema di raccolta del segnale di allarme e gestione dei casi, a tal fine occorre prevedere la presenza di:

- Figure imparziali/indipendenti cui rivolgersi, esterne e/o interne (ad es. consigliere di fiducia con competenze psicologiche ovvero giuridiche, collegio di consiglieri di fiducia che integri competenze diverse, funzione aziendale, comitato interfunzionale aziendale);
- Strutture aziendali che forniscano supporto operativo (ad es. risorse umane, salute e sicurezza sul lavoro);

Definite le figure di riferimento e le condizioni organizzative volte ad assicurare riservatezza e tutela alla vittima/segnalante, occorre prevedere:

- Canali di segnalazione plurimi (ad es. sportello di ascolto, numero verde, posta ordinaria-elettronica, sistema informativo);
- Gestione delle attività istruttorie (ad es. procedura informale e formale);
- Sportello di ascolto e supporto psicologico alla presunta vittima/segnalante;
- Impostazione del feedback fornito alla presunta vittima/segnalante (ad es. tempistiche, modalità ed eventuali iniziative conseguenti);
- Garanzia di riservatezza e sicurezza (ad es. esplicitazione delle modalità di trattazione dei dati, conformità alla normativa privacy/GDPR).

5.2 Interventi sull'ambiente di lavoro e sulla collettività dei lavoratori

In base al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, per prevenire il rischio di molestie sessuali è importante:

- Promuovere ogni iniziativa utile all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- Non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- Fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- Offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- Informare e sensibilizzare gli altri lavoratori/lavoratrici per evitare che si diffondano voci infondate;
- Riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

5.3 Codici aziendali

Il TU per la sicurezza individua i codici etici e di condotta tra gli strumenti di prevenzione. L'art.15, c.1, lett. t) prevede "la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi".

I codici aziendali, siano essi codici etici o di condotta, sono atti di auto-normazione all'interno di un ente o di una azienda, pubblica o privata che sia. La Comunità Europea li ha incentivati sin dai primi anni '90 per reprimere e punire le molestie sessuali, allargandone successivamente l'oggetto alle discriminazioni di genere, in particolare, contro le discriminazioni di sesso, razza, etnia, religione, handicap e orientamento sessuale. Nella gerarchia delle fonti i codici si collocano in posizione sussidiaria poiché integrano, affiancano e supportano le regole contenute nei contratti collettivi e nelle leggi. Presenti nel settore pubblico e nel settore privato, per essere efficaci, i codici devono essere frutto di vera riflessione con la definizione di norme riconosciute come essenziali e proprie dalla comunità che le adotta; non devono essere redatti per assolvere obblighi formali, magari, copiati da modelli standard. L'effettiva operatività dei codici dipende dalla capacità di superare casistiche astratte, trascendendo dall'aspetto meramente repressivo e negativo (divieto di operare azioni quali molestie, discriminazioni o mobbing) per disciplinare invece azioni positive volte a realizzare, quanto più possibile, in clima favorevole rispetto alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

I codici etici e/o di condotta più moderni prendono in considerazione tutte le fattispecie di possibile turbamento della vita lavorativa e promuovono le modalità con le quali ricercare e correggere le situazioni che incidono negativamente sul clima aziendale, costituendo un supporto normativo per l'azienda che ricerca il benessere psicosociale del dipendente. In questi codici è implicita l'inclusione, con procedure di intervento mirate, delle fattispecie più critiche quali, appunto, molestie sessuali o mobbing.

I codici etici o di condotta prevedono normalmente anche strumenti di attuazione della prevenzione o repressione delle violenze o molestie: in molti casi i Codici fanno espresso riferimento a soggetti con competenze specifiche quali **i/le Consiglieri/e di fiducia**.

5.4 Consigliere di fiducia

Il Consigliere di Fiducia è una figura prevista nella Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla *Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro* e dalla Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento Europeo. Questa figura nasce nell'ambito della tutela delle molestie sessuali e delle discriminazioni di genere, quale "professionista di fiducia della azienda" (pubblica o privata) chiamato ad attuare il Codice di condotta con l'obiettivo di eliminare i fattori negativi e di promuovere un clima favorevole nel

luogo di lavoro, secondo precise procedure (prevalentemente attraverso una procedura informale, diretta a prevenire, mediare e risolvere i conflitti).

La Circolare dell'Inail n.8/2005 riporta, tra i vari compiti, quelli di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti del personale che ne richieda l'intervento per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale. La/il Consigliera/e di fiducia, incaricata/o di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali, è un dipendente che possiede caratteristiche di riservatezza e affidabilità. Suggerisce azioni positive e progetti per la diffusione di materiale informativo, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone. Nella circolare sono definite le procedure da adottare in caso di molestie sessuali: “salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso, ovvero presentare denuncia formale ai sensi degli articoli successivi”.

La/il Consigliera/e, ove il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, alla persona che ha posto in essere il comportamento recepito come molestia sessuale, che lo stesso deve cessare perché offende, crea disagio alle persone e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

La/il Consigliera/e dovrà porre in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione della problematica salvaguardando l'interesse primario della dignità dei lavoratori/lavoratrici coinvolti nella vicenda. A tal fine può:

- Sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata;
- Raccogliere elementi di valutazione;
- Proporre alle parti interessate o ai Dirigenti di Struttura, soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.

La/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte che si ritiene lesa e senza averne ricevuto l'espreso consenso.

5.5 Cultura e Formazione

Presente all'interno dell'Area Contesto di lavoro, la Cultura può influenzare profondamente l'ambiente di lavoro.

Per poter intervenire su tale aspetto occorre acquisire una buona conoscenza del contesto di lavoro. Una volta individuate le aree sensibili, è opportuno adottare ogni iniziativa utile, attraverso il coinvolgimento attivo di uomini e donne, con l'obiettivo di riconoscere eventuali pregiudizi e/o la presenza di una cultura sessista nel luogo di lavoro.

Uno degli strumenti chiave per promuovere la cultura di genere è la **formazione** che dovrà essere rivolta a tutte le figure aziendali. Partendo dai valori fondamentali come il Codice Etico o Carta dei Valori, si dovrà instaurare un percorso formativo che, attraverso un approccio mirato al tema, al linguaggio e alle tematiche, arrivi a promuovere un nuovo modello culturale. Al riguardo, si dovrà sollecitare l'impegno di tutti i livelli dell'organizzazione, definendo i comportamenti che non sono accettabili, con esempi concreti, e riportando anche conseguenze di atti di molestia e le sanzioni in cui si incorre. Per garantire la completezza dell'intervento formativo sarà necessario illustrare i servizi attraverso i quali le vittime possono chiedere supporto e aiuto e definire la procedura da seguire per segnalare gli episodi di molestia. Chi sarà incaricato di effettuare tale attività dovrà generare empatia affinché i partecipanti possano meglio comprendere le conseguenze sulla vita reale per coloro che sono vittime di molestie sul lavoro e far comprendere le responsabilità di tutti e mostrare come ciascuno possa attivarsi e intervenire a fermare o prevenire casi di molestie.

All'interno del sistema azienda convivono culture differenti e non tutti possono convenire sulla definizione di comportamenti che si prefigurano come molestie. Diventare capaci di comprendere le prospettive dell'altro e le sue reazioni emotive è il fattore abilitante per sviluppare l'empatia e ridurre i casi di molestie in azienda.

CONCLUSIONI

Il tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro rimane ancora una questione poco affrontata e tale carenza trova conferma in un trend di casi costante e una bassissima abitudine a denunciare l'accaduto. Molte vittime (uomini e donne) spesso non parlano delle molestie subite per vergogna, per mancanza di fiducia nei confronti dell'interlocutore, per paura del giudizio.

“La violenza sul luogo di lavoro rappresenta, di fatto, un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non è un problema individuale, va affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi. Per rivelarsi efficace, il modello organizzativo, deve dotarsi di un sistema che registri episodi anche non conclamati di violenza, incoraggiando, ovviamente, la denuncia di eventuali atti conclamati, ma anche la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona” (Inail, 2021).

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. considera le molestie sessuali come un rischio oggetto di valutazione obbligatoria da parte del Datore di Lavoro.

Sulla scorta del dettato legislativo, si è cercato, dunque, di proporre un percorso metodologico di valutazione del rischio Molestie Sessuali basato su un approccio partecipativo che coinvolge tutte le figure presenti in azienda. Si tratta di una soluzione adattabile a tutte le tipologie di azienda, anche grazie alla modularità del percorso che comprende gli strumenti: Lista di controllo e Questionario strumento indicatore. L'obiettivo futuro, in ogni caso, è quello di perfezionare ancor di più l'algoritmo per permettere di intervenire con maggior efficienza ed efficacia, andando ad individuare, anche sulla base delle specifiche caratteristiche aziendali e settoriali, puntuali misure di prevenzione con il fine di incrementare la tutela dei lavoratori rispetto a tale tema. Diffondendo tale metodologia all'interno delle aziende, si potrà, inoltre, arrivare alla creazione di una piattaforma online collegata al percorso metodologico al pari di quello realizzato per lo SLC. Ciò consentirà alle aziende di utilizzare strumenti e software di supporto e di creare una banca dati

sistematica, nell'ottica di sviluppo di un sistema di auto-miglioramento e con l'obiettivo di progredire nelle attività di ricerca al fine di proporre alle aziende soluzioni sempre più adatte e aggiornate.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

A.A.V.V. Valore D. Parks – Liberi e Uguali, Molestie sessuali nei luoghi di lavoro, Consapevolezza e prevenzione, Parks – Liberi e Uguali e Valore D, 2019

https://www.parksdiversity.eu/wp-content/uploads/2019/10/Valore-D_Parks_molestie-sessuali-nei-luoghi-di-lavoro_web.pdf

Accordo europeo 8 ottobre 2004, Accordo europeo sullo stress sul lavoro

http://webca.ca.infn.it/sicur/Stress/Accordo_EU.pdf

Andreuccioli C., (a cura di), Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano e in Francia, Germania e Spagna, 2019

<https://olympus.uniurb.it/images/stories/appr/2019/nb131.pdf>

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

Biron C, Karanika-Murray M, Cooper C Improving organizational interventions for stress and wellbeing: addressing process and context. Hove: Routledge; 2012:367

Bisio C., Violenze sul lavoro: tematica di sicurezza e salute sul lavoro, 2021

https://www.amblav.it/wp-content/uploads/2020/07/NotaInformativa_Bisio_8.02.2021p.pdf

Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, Inail, 2005

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-guardare-lontano-2005-allegato-b.pdf>

Commissione delle Comunità Europee. Comunicazione della commissione.

Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002 - 2006. Bruxelles; 2002.

Commissione delle Comunità Europee. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle Regioni. Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007 - 2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Bruxelles; 2007.

Convenzione OIL n.155, Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, 1981
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_190036.pdf

Convenzione OIL n.187, Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_185099.pdf

Convenzione OIL n.190, Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf

Corrao S., Il focus group. Franco Angeli, 2000.

Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD et al. Management Standards and work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*. 2004;18(2):113-36.

Cox T, Griffiths A, Barlow C et al. Organisational interventions for work stress: A risk management approach. Sudbury, UK: HSE Books; 2000.

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0073&from=IT>

Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, OIL, 2019

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_737774.pdf

Eu-Osha. Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks – A literature review. Bilbao: European agency for Safety and Health at Work; 2014.

Eu-Osha. ESEnER - European Survey of Enterprises on new and Emerging Risks 2- preliminary findings. Bilbao: European agency for Safety and Health at Work; 2015.

Eu-Osha. Research on Work-related Stress. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work; 2000.

Eurofound, EU-OSHA. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.

Guariniello R., Molestie e violenza anche di tipo sessuale nei luoghi di lavoro, Wolters Kluwer, 2018

<https://www.fnsi.it/upload/70/70efdf2ec9b086079795c442636b55fb/cef0642c5be4c43ea7de5d471a916445.pdf>

Interpello n. 5/2012 del Ministero del Lavoro, Risposta al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'art. 28 c. 1 e 1bis d.lgs. 81/2008 e dalle Indicazioni metodologiche deliberate in data 17 novembre 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente.

Lamontagne AD, Keegel T, Louie AM et al. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990-2005. *Int J Occup Environ Health*. 2007(13): 268-80

La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica, Ispesl, Roma, 2010

Leka S, Griffiths A, and Cox T. Work organisational and stress, protecting workers' health series n°3. WHO Library Cataloguing; 2003.

Mackay CJ, Cousins R, Kelly PJ et al. Management Standards and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work & Stress*. 2004;18(2):91-112.

Menduto T., Cosa dice la normativa riguardo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro?, 2020

<https://www.puntosicuro.it/sicurezza-sul-lavoro-C-1/tipologie-di-rischio-C-5/rischio-psicosociale-stress-C-35/cosa-dice-la-normativa-riguardo-alle-molestie-sessuali-nei-luoghi-di-lavoro-AR-19697/>

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, Inail, 2017
https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf

Murphy LR, Sauter SL. Work organization interventions: State of knowledge and future directions. *Sozial-und Praventivmedizin*. 2004(49):79-86

Nielsen K, Randall R, Holten AL et al. Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress*, 2010, 24, pag.234-59.

Pagano C, Deriu F., Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia, OIL, 2018
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_714784.pdf

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

file:///C:/Users/pc/Downloads/1_04919920224it00010008.pdf.it.pdf

Raccomandazione OIL n.206, Raccomandazione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713418.pdf

Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro, Inail, 2021

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-ri-conoscere-per-prevenire-fenomeni-molestia.pdf>

Statistica report molestie sessuali ISTAT - 2018

<https://www.istat.it/it/files/2018/02/statistica-report-MOLESTIE-SESSUALI-13-02-2018.pdf>

ALLEGATO 1 – LA LISTA DI CONTROLLO

COMPILAZIONE DELLA PARTE INTRODUTTIVA

Nella valutazione preliminare, come in precedenza descritto, il Gruppo di gestione dovrà compilare una Lista di controllo per ogni Gruppo omogeneo, così come identificato nella fase propedeutica.

Nella parte introduttiva di ogni singola Lista, dovrà essere riportata la data di compilazione, il nome dell'azienda, la denominazione del Gruppo omogeneo oggetto di valutazione preliminare, il numero totale di lavoratori afferenti al Gruppo; andrà altresì riportato se trattasi di prima valutazione o di aggiornamento. Dovranno inoltre essere inseriti i nominativi dei referenti del Gruppo di gestione e dei lavoratori/RLS/RLST coinvolti in questa fase.

PARTE INTRODUTTIVA

Ragione Sociale:	
Data Compilazione:	
Gruppo omogeneo:	
Nr. di lavoratori del gruppo:	

Revisioni			
Revisioni	Data	Causale	Note
0			

VALUTAZIONE COMPILATA DA		
Ruolo	Nome e Cognome	Firma
Datore di Lavoro		
RLS		
Medico Competente		
RSPP		
Lavoratori		
Altro: ruolo e professione		
Altro: ruolo e professione		

Per compilare le schede di valutazione inserire una "X" nella risposta corretta.
Questo messaggio non sarà stampato.

Area eventi Sentinella

L'Area degli Eventi sentinella si compone di 10 indicatori oggettivi che rappresentano alcuni dei segnali, all'interno di una organizzazione, potenzialmente riconducibili alle Molestie sessuali.

Per la valutazione dei primi otto indicatori è stato adottato il criterio temporale, che permette all'azienda di verificare il loro andamento nel corso degli ultimi tre anni: diminuito, inalterato o aumentato. Pertanto, per poter ottenere il dato sull'andamento è necessario confrontare il valore dell'ultimo anno con quello medio degli ultimi 3 anni, seguendo, caso per caso, le formule per il calcolo riportate al di sotto di ogni singolo indicatore. Nell'ottica di un continuo miglioramento, nella Lista di controllo sono stati inseriti due ulteriori campi relativi al 'risultato ultimo anno' e 'risultato triennio', questa implementazione sarà utile in futuro per rendere l'Area degli Eventi sentinella sempre più discriminante.

Si riporta di seguito a titolo esemplificativo, la formula di calcolo dell'indicatore n.1
 '% Indici Infortunistici':

Lista di controllo - Area Eventi sentinella						
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	Punteggio	Note
1	% Indici infortunistici	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	
$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro ultimo anno}}{\text{n. lavoratori ultimo anno}} \times 100$		diminuito, inalterato, aumentato rispetto a:			$\frac{\text{n. infortuni sul lavoro totali ultimi 3 anni}}{\text{n. lavoratori ultimi 3 anni}} \times 100$	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato ultimo anno: % </div>			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> Risultato triennio: % </div>			
Numeratore: è dato dal numero di infortuni di tutti i lavoratori del gruppo omogeneo avvenuti nell'intervallo di tempo considerato. Si conta il numero di eventi infortunistici e non i giorni di assenza, includendo anche gli infortuni 'in itinere' in caso di lavoro a turni. Denominatore: è dato dal numero di lavoratori del gruppo omogeneo. In caso di variazioni nell'arco dell'anno si utilizza la media tra il numero di lavoratori al 1 gennaio e quelli al 31 dicembre.						

Una volta effettuato il calcolo si segna con la X la risposta e si riporta il valore nella casella PUNTEGGIO.

Esempio di assegnazione delle risposte						
N.	Indicatore	Diminuito	Inalterato*	Aumentato	PUNTEGGIO	NOTE
1	Assenze dal lavoro	0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	4 <input checked="" type="checkbox"/>	1	

Nota*: nel caso in cui dalla formula risulti per gli Eventi sentinella un andamento pari a 0, il Gruppo di gestione dovrà contrassegnare con una X la casella diminuito invece di inalterato. Infatti se ad esempio l'azienda ha avuto 0 infortuni negli ultimi 3 anni, la situazione inalterata indica in realtà una condizione non migliorabile; motivo per cui la X va posta su diminuito.

Per quanto riguarda infine gli ultimi due indicatori (9-10) la modalità di risposta è di tipo dicotomico (SI/NO): si chiede, infatti, di indicare, relativamente al periodo considerato, la presenza/assenza di segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente e di istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, molestie morali e/o sessuali, (quest'ultime in linea con il recente recepimento dell'Accordo Quadro sulle 'molestie e la violenza nei luoghi di lavoro siglato il 25 gennaio 2016).

1. Lista di controllo - Area eventi sentinella

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
1	% indici infortunistici				
Calcola	N. infortuni sul lavoro ultimo anno		0	N. infortuni sul lavoro tot. ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
2	% assenze per malattia				
Calcola	N. ore perse ultimo anno		0	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni		0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		0	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
3	% assenze dal lavoro				
Calcola	N. ore perse ultimo anno		0	N. ore perse dal lavoro ultimi 3 anni		0
	N. ore di lavoro da contratto ultimo anno		0	N. ore di lavoro da contratto ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
4	% richieste di dimissioni				
Calcola	N. dimissioni ultimo anno		0	N. dimissioni totali ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
5	% trasferimenti o mutamento di mansioni richiesti dal personale				
Calcola	N. trasferimenti/mutamento di mansione richiesti ultimo anno		0	N. trasferimenti/mutamento di mansione richiesti ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
6	% rotazione del personale (usciti / entrati dall'azienda)				
Calcola	N. usciti + entrati ultimo anno		0	N. usciti + entrati ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
7	% provvedimenti, sanzioni disciplinari				
Calcola	N. procedimenti ultimo anno		0	N. procedimenti ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	Diminuito	Inalterato	Aumentato	Punteggio	Note
8	% richieste visite mediche straordinarie (medico competente)				
Calcola	N. visite mediche straordinarie ultimo anno		0	N. visite mediche straordinarie ultimi 3 anni		0
	N. lavoratori ultimo anno		0	N. lavoratori ultimi 3 anni		0
	Risultato ultimo anno (%):		#DIV/0!	Risultato triennio (%):		#DIV/0!

id	Indicatore	NO	SI	Punteggio	Note
9	Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente			
10	Istanze giudiziarie per licenziamento / demansionamento / molestie morali e/o sessuali			

Totale #####

Una volta ottenuto il punteggio totale per gli Eventi sentinella, il Gruppo di gestione dovrà ricodificare il risultato con un valore specifico seguendo quanto indicato nel paragrafo dedicato alla valutazione preliminare.

Area Contenuto di Lavoro

L'Area Contenuto del lavoro è composta di 3 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'Ambiente di lavoro, alla Struttura e organizzazione interna, e all'Orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

Si segna con la X la risposta concordata dal Gruppo di gestione, si calcola il punteggio totale secondo le formule descritte (vedi paragrafo di riferimento per una spiegazione esaustiva sui calcoli) all'interno di ogni Dimensione e si riporta il risultato ottenuto all'interno del *Punteggio Dimensione*.

È necessario fare sempre attenzione al punteggio indicato nella casella contrassegnata. Nell'esempio sotto riportato la risposta No al primo indicatore assegna il punteggio 1 mentre la risposta No al terzo indicatore assegna il punteggio 0.

Esempio di assegnazione delle risposte					
N.	Indicatore	Si	No	Punteggio	Note
1.	...	0 <input type="checkbox"/>	1 <input checked="" type="checkbox"/>	1	
2.	...	1 <input checked="" type="checkbox"/>	0 <input type="checkbox"/>	1	
3.	...	1 <input type="checkbox"/>	0 <input checked="" type="checkbox"/>	0	

2. Lista di controllo - Area contenuto del lavoro
L'Area Contenuto del lavoro è composta di 3 Dimensioni di indicatori che riguardano aspetti connessi all'Ambiente di lavoro, Struttura e organizzazione interna e all'Orario di lavoro. Di seguito viene riportata una descrizione di ogni singola Area e delle informazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

2.1. Ambiente di lavoro

La Dimensione fa riferimento a specifici aspetti che caratterizzano l'ambiente di lavoro e al luogo dove viene svolta tale prestazione lavorativa. I dati di riferimento per la compilazione degli indicatori sono di per sé oggettivi e possono essere compilati dal gruppo di valutazione facendo riferimento laddove possibile, al documento di valutazione dei rischi (DVR) di ogni azienda. ATTENZIONE! nel caso in cui aspetti da valutare in questa Dimensione riguardino solo una parte di lavoratori del gruppo omogeneo, si consiglia di appuntarne in nota la percentuale.

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
1	Presenza di foto erotiche/pornografi che e oggetti sessuali all'interno del reparto <i>(Calendari, poster, immagini scaricate da Internet, riviste)</i>			FALSO	
2	Lavoro a rischio di aggressione fisica <i>I lavoratori si relazionano con il pubblico (ristorazione, intrattenimento, uffici pubblici, servizi, etc.)</i>			FALSO	
3	Lavoro solitario <i>Svolgimento di lavoro all'interno di un reparto in assenza di altri colleghi o comunque attività che determina un isolamento fisico / privo di altre figure coinvolte nella stessa attività</i>			FALSO	
4	Frequenza lavoro presso casa <i>Lavoro che viene svolto principalmente da casa e che determina una riduzione nella possibilità di sorveglianza / tutela del lavoratore</i>			FALSO	
5	Frequenza lavoro presso sede del cliente <i>Lavoro che prevalentemente richiede una presenza presso la sede del cliente</i>			FALSO	
6	Frequenza lavoro su mezzi e veicoli pubblici <i>Lavoro che prevede una costante presenza del soggetto nel mezzo/ veicolo pubblico o che lo specifico lavoro sia svolto all'interno di quest'ultimo</i>			FALSO	
7	Frequenza lavoro in luoghi / spazi esterni			FALSO	

<i>Lavoro che viene svolto prevalentemente fuori dalla sede in spazi non confinati</i>					
8	Frequenza lavoro in spazi pubblici			FALSO	
	<i>Lavoro svolto presso strutture statali che determinano una esposizione al pubblico o lavoro svolto prevalentemente fuori dall'azienda presso spazi / strutture pubbliche</i>				
9	Sono presenti adeguati spazi con opportuna segregazione dall'interno			FALSO	
	<i>Spogliatoi o servizi con chiave per chiudersi dentro</i>				

Punteggio **0**

2.2. Struttura e organizzazione interna

La Dimensione individua fattori strumentali e risorse umane di tutela per il lavoratore, aspetti legati all'esecuzione dei compiti assegnati e delle prestazioni. Inoltre verifica la presenza di lavoro caratterizzato da incertezza e eventuale criticità interne all'organizzazione

id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
10	Presenza di telecamere interne			FALSO	
	<i>Sono presenti in specifiche zone all'interno dell'azienda telecamere di video sorveglianza (non all'interno dei reparti, si ricorda che le telecamere non possono riprendere i lavoratori durante le attività lavorative fatta eccezione per deleghe/ accordi con l'ispettorato del lavoro)</i>				
11	Identificazione di un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo			FALSO	
	<i>Presenza di una figura anche esterna che ascolti i problemi dei lavoratori e possa, in caso, produrre reazioni o conforto</i>				
12	Presenza di un servizio d'ordine extra-aziendale			FALSO	
	<i>La polizia interna è svolta da ditte terze.</i>				
13	Diminuzione dei salari / retribuzione negli ultimi 12 mesi			FALSO	
	<i>Nell'ultimo anno l'andamento produttivo aziendale ha comportato una riduzione / diminuzione dei salari</i>				
14	Rischio di perdere il lavoro nei precedenti 6 mesi			FALSO	
	<i>Le criticità manifestatesi all'interno dell'azienda hanno determinato un maggior rischio di perdere il lavoro nei precedenti 6 mesi</i>				
15	Casi di stress lavoro - correlato precedenti			FALSO	

<i>Presenza nel passato di fenomeni attinenti allo stress-lavoro correlato</i>					
16	Presenza lavoro caratterizzato da alta monotonia			FALSO	
	<i>Il lavoro è ripetitivo e non prevede l'alternanza con altri compiti o attività che richiedano diverso livello di attenzione</i>				
17	Peso economico in termini di contributo principale al reddito familiare			FALSO	
	<i>I lavoratori/trici costituiscono la principale fonte di reddito all'interno del proprio nucleo familiare</i>				
18	Frequente sostituzione del personale con contratti non stabili			FALSO	
	<i>E' presente una frequente sostituzione del personale prevalentemente assunto tramite agenzie interinali</i>				
19	Presenza di minoranze etniche/culturali			FALSO	
	<i>Sono presenti all'interno dell'azienda minoranze etniche/culturali</i>				
20	I lavoratori hanno autonomia nella esecuzione di compiti			FALSO	
	<i>I lavoratori possono decidere il carico di lavoro nel tempo assegnato</i>				

Punteggio	0
-----------	----------

2.3. Orario di lavoro					
La Dimensione include: lavoro a turni, orari di lavoro rigidi, imprevedibili o eccessivamente lunghi in maniera reiterata nel tempo che possono anche alterare i ritmi sociali del lavoratore.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
21	È presente regolarmente un orario lavorativo superiore alle 8 ore			FALSO	
	<i>Il lavoratore prolunga frequentemente (più volte alla settimana) il proprio orario di lavoro per esigenze connesse al turno o alle prestazioni. L'indicatore fa riferimento alla soglia di 8 ore in quanto tipologia di orario maggiormente diffusa nel lavoro dipendente. Nei casi in cui tale valore soglia non è applicabile, fare riferimento alla tipologia di orario prevista da contratto.</i>				
22	Viene abitualmente svolto lavoro straordinario			FALSO	
	<i>Il personale lavora complessivamente un numero di ore maggiori di quante previste dal contratto</i>				
23	È presente orario di lavoro rigido (non flessibile)			FALSO	
	<i>Non c'è flessibilità nell'orario di entrata/uscita in azienda.</i>				
24	La programmazione dell'orario varia frequentemente			FALSO	
	<i>La programmazione dell'orario di lavoro non è stabile in quanto spesso sono richiesti cambiamenti senza una pianificazione regolare.</i>				
25	È presente il lavoro a turni			FALSO	
	<i>Abituale lavoro su turni come previsto dalla normativa vigente e da contratto collettivo nazionale.</i>				
26	E' presente il lavoro notturno			FALSO	
	<i>Il processo produttivo richiede lo svolgimento della lavorazione anche nelle fasce orarie notturne</i>				
27	Generalmente l'azienda accorda permessi se richiesti nei tempi dovuti			FALSO	
	<i>I lavoratori hanno la possibilità di richiedere per tempo permessi per esigenze personali</i>				
28	È presente il turno notturno fisso o a rotazione			FALSO	
	<i>È previsto lavoro notturno fisso o a frequente rotazione (alternanza mattina/pomeriggio/notte).</i>				

Punteggio	0
-----------	---

Area Contesto di lavoro

L'area contesto di lavoro è composta di 7 Dimensioni di indicatori che comprendono i le Figure e comunicazione interna, Organizzazione interna, Cultura aziendale, Evoluzione carriera, Autonomia decisionale, Rapporti interpersonali sul lavoro, Occasioni di rapporti interpersonali durante il lavoro. Di seguito riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.

3. Lista di controllo - Area contesto del lavoro	
L'Area Contesto del lavoro è composta di 7 Dimensioni di indicatori che comprendono le Figure e comunicazione interna, Organizzazione interna, Cultura aziendale, Evoluzione carriera, Autonomia decisionale, Rapporti interpersonali sul lavoro, Occasioni di rapporti interpersonali durante il lavoro. Di seguito viene riportata la descrizione di ogni singola Dimensione e delle indicazioni utili alla corretta compilazione dei diversi indicatori.	

3.1. Figure e comunicazione interna					
Nella Dimensione sono racchiusi tutti gli indicatori relativi alla Figure e alla comunicazione interna, ovvero presenza di soggetti e sistemi di tutela e rappresentanza dei lavoratori, mancata definizione di procedure e obiettivi organizzativi, scarsa o mal gestita comunicazione aziendale, scarsa attenzione per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo del personale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
29	Diffusione organigramma aziendale			FALSO	
	<i>L'organigramma è lo schema o rappresentazione grafico-descrittiva della struttura dell'azienda, delle funzioni e delle attività (es. disponibilità e diffusione dell'organigramma sul sito o intranet aziendale, circolare specifica, ecc.).</i>				
30	Presenza di sindacati, commissioni, organi di rappresentanza dei lavoratori/trici			FALSO	
	<i>Presenza all'interno dell'azienda di figure di tutela / rappresentanza dei lavoratori</i>				
31	Presenza di un delegato o di una commissione (anche OdV) di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori/trici			FALSO	
	<i>L'azienda ha un servizio di auditing affidato a terzi o al OdV (D.Lgs 231/2001)</i>				

32	Presenza di un sistema di gestione della sicurezza aziendale			FALSO	
	<i>Il sistema di gestione della sicurezza (SGS) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.</i>				
33	Presenza di un sistema di comunicazione aziendale (bacheca, internet, busta paga, volantini, ecc.)			FALSO	
	<i>Presenza di sistemi di comunicazione aziendali che permettano di raggiungere tutti i lavoratori con informazioni di tipo operativo, organizzativo, gestionale.</i>				
34	Organizzazione periodica di riunioni e incontri dei lavoratori/trici			FALSO	
	<i>Vengono effettuate momenti di confronto o condivisione tra i lavoratori senza la presenza di figure apicali</i>				
35	Effettuazione riunioni/incontri tra dirigenti e lavoratori			FALSO	
	<i>Presenza di momenti di comunicazione strutturati e periodici tra tutti i lavoratori ed i loro superiori diretti per comunicazione, aggiornamento, risoluzione di problemi, passaggio di consegne, ecc.</i>				
36	Presenza di un piano formativo per la crescita professionale dei lavoratori			FALSO	
	<i>Esiste un progetto di formazione, per lo sviluppo/aggiornamento delle competenze professionali, accessibile a tutti i lavoratori, oltre alla formazione obbligatoria per legge.</i>				
37	L'azienda tiene conto della diversità linguistica interna nelle comunicazioni.			FALSO	
	<i>Esiste una premura da parte dell'azienda relativamente alla comprensione delle direttive, informazioni, notizie che diffonde internamente.</i>				
38	Presenza di codice etico e/o di comportamento (esclusi codici disciplinari)			FALSO	
	<i>Atto aziendale che indica l'esplicita volontà del datore di lavoro di contrastare condizioni di molestie, discriminazioni, conflitti.</i>				
39	L'azienda generalmente non accoglie critiche o segnalazioni			FALSO	
	<i>L'azienda prevede momenti di confronto su osservazioni o problematiche riportate dai dipendenti</i>				

Punteggio **0**

3.2. Organizzazione interna					
Tale Dimensione descrive situazioni in cui non è chiaro il ruolo che rivestono i singoli lavoratori. Pertanto sono presenti condizioni di ambiguità, sovrapposizione e conflitto di ruoli.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
40	Presenza di figure che svolgono ruoli in conflitto in contesti diversi			FALSO	
<i>Ci sono lavoratori che hanno assunto ruoli specifici che sono in conflitto con altri ruoli a loro conferiti (es. referente per ascolto interno e preposto, rls e preposto, sindacalista e OdV).</i>					
41	I lavoratori conoscono le linee gerarchiche aziendali			FALSO	
<i>I lavoratori conoscono l'ordine in cui il potere è esercitato e delegato: il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti.</i>					
42	I ruoli sono chiaramente definiti			FALSO	
<i>I lavoratori sono a conoscenza dell'attività che devono svolgere e del ruolo che esercitano nei confronti di colleghi e superiori.</i>					
43	Vi è una sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone (capo turno, preposto, responsabile qualità, ecc.)			FALSO	
<i>Ci sono lavoratori che ricoprono più ruoli contemporaneamente.</i>					

Punteggio **0**

3.3. Cultura aziendale					
La Dimensione descrive condizioni in cui sono presenti criticità rilevanti in termini di atteggiamento sia espressi in senso verticale che orizzontale.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
44	Manifestazioni di atteggiamenti prevaricatori			FALSO	
	<i>Eventi di abuso del potere a fini di illecito guadagno oppure atti clamorosamente contrari ai precetti dell'onestà e dell'equità.</i>				
45	Manifestazioni di atteggiamenti provocatori			FALSO	
	<i>Atti diretti a provocare una reazione irritata o violenta anche basati su discriminazione, insulti, velata offensiva ironia, disprezzo, allusioni sessuali non apprezzate.</i>				
46	Manifestazioni di atteggiamenti seduttivi			FALSO	
	<i>Presenza di atteggiamenti che utilizzando il corpo, lo sguardo, il linguaggio, atti a suscitare l'attenzione e il favore degli altri. Racconto di barzellette a sfondo sessuale. Contatti fisici anche non voluti (toccare, accarezzare, baciare, palpeggiamenti, osservazioni, sguardi, etc.)</i>				
47	ci sono stati episodi di approccio, in maniera insistita, in conversazioni private			FALSO	
	<i>In particolare senza rispettare una minima distanza o guardando l'altra persona in un modo che possa essere percepito come sessuale o violento</i>				

Punteggio **0**

3.4. Evoluzione carriera					
La Dimensione descrive le situazioni in cui le regole di progressione di carriera e/o relativi sistemi di valutazione non esistono o non sono chiari e trasparenti.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
48	Sono definiti i criteri per l'avanzamento di carriera			FALSO	
	<i>Verificare quanto previsto nei contratti e negli accordi aziendali in riferimento alla progressione di carriera (es. tempi di assunzione, incarichi, passaggi di fascia, ecc.). Fornire indicazioni in nota se i criteri sono definiti ma non applicati (causa 'tagli', assenza concorsi, ecc.).</i>				
49	Esistono sistemi di valutazione dirigenti / capi in relazione alla corretta gestione del personale subordinato			FALSO	
	<i>I dirigenti sono valutati in merito alla loro capacità di gestione del personale in riferimento ad esempio alle assenze, richieste di trasferimento conflitti, prestazioni e produttività, ecc. Fornire indicazioni nelle note sui criteri valutativi utilizzati</i>				
50	Esistono sistemi di verifica del raggiungimento di elevati e rigidi standard produttivi			FALSO	
	<i>I dirigenti e i lavoratori sono valutati in merito all'utilizzo dei DPI, utilizzo delle attrezzature mediche, rispetto delle regole della salute e sicurezza</i>				

Punteggio	0
-----------	----------

3.5. Autonomia decisionale					
La Dimensione indaga sulla possibilità da parte del lavoratore di potersi organizzare il proprio lavoro, presenza di criteri specifici per il mantenimento del posto di lavoro, e presenza di figure di supervisione autonome.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
51	I lavoratori hanno sufficiente autonomia per l'esecuzione dei compiti			FALSO	
<i>I lavoratori possono decidere, almeno in parte, l'ordine e/o le modalità di esecuzione del lavoro assegnato</i>					
52	I lavoratori hanno a disposizione le informazioni sulle decisioni aziendali relative al gruppo di lavoro			FALSO	
<i>I lavoratori sono messi a conoscenza degli obiettivi e della funzione specifici che l'azienda attribuisce al gruppo di cui fanno parte e delle motivazioni sottostanti le decisioni che li riguardano</i>					
53	Bonus e stabilità contrattuale dipendono dal giudizio soggettivo di terzi			FALSO	
<i>Sono definiti criteri specifici per ottenere bonus o per poter raggiungere un mantenimento del posto del lavoro</i>					
54	Sono presenti rigidi protocolli di supervisione sul lavoro quotidiano svolto			FALSO	
<i>Il lavoro viene controllato da altri, verificandone rigidamente tempi e risultati ogni giorno senza possibilità di poter gestire il lavoro all'interno della settimana o periodi di tempi più lunghi</i>					
55	In azienda è presente un rigido codice di abbigliamento			FALSO	
<i>L'azienda non permette di decidere autonomamente l'outfit personale. Si esclude l'obbligo di divisa (camice, o altro).</i>					

Punteggio	0
-----------	----------

3.6. Rapporti interpersonali sul lavoro					
La Dimensione indaga la possibilità di comunicazione con i superiori o dirigenti o l'eventuale presenza di rapporti limitati con i superiori, la presenza di conflitti interpersonali, la gestione degli eventi negativi interni e delle attività di supervisione non controllate.					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
56	Possibilità di comunicare con i dirigenti di grado superiore da parte dei lavoratori			FALSO	
<i>Ogni lavoratore ha la possibilità di comunicare con il proprio dirigente o diretto supervisore (es: momenti di incontro con giorni ed orari calendarizzati, disponibilità per colloqui telefonici o comunicazioni via email).</i>					
57	Vengono gestiti eventuali comportamenti illeciti da parte dei superiori e dei colleghi			FALSO	
<i>In caso di comportamenti illeciti del superiore o dei colleghi, il lavoratore ha la possibilità di riferirsi al datore di lavoro o ad una figura di riferimento individuata dall'azienda oppure viene gestita con modulistica</i>					
58	Vi è la segnalazione frequente di conflitti / litigi			FALSO	
<i>Ci sono diverse condizioni di conflitto tra i lavoratori che si trascinano da tempo e sono conosciute da tutti.</i>					
59	Uso linguaggio sessualizzato			FALSO	
<i>Allusioni sessuali alla vita privata di una persona, commenti, scherzi, battute, riferimenti al suo orientamento sessuale, insinuazioni con connotazioni sessuali, commenti sul modo di vestire o di apparire.</i>					
60	I supervisori sono autonomi e indipendenti dalle figure apicali aziendali			FALSO	
<i>I supervisori, non avendo controlli diretti del loro operato, sono svincolati da verifica delle loro attività o comportamenti.</i>					

Punteggio	0
-----------	----------

3.7. Occasioni di rapporto interpersonale durante il lavoro					
La Dimensione racchiude fattori che obbligano i lavoratori a condividere un momenti con altri colleghi					
id	Indicatore	SI	NO	Punteggio	Note
61	Possibilità di effettuare la pausa pasto in luogo adeguato			FALSO	
	<i>Presenza di mensa aziendale o altri luoghi adibiti a consumo pasti o bevande</i>				
62	Presenza di erogatori di snack / caffè in comune			FALSO	
	<i>Sono presenti all'interno della struttura aziendale luoghi di incontro per pausa dal lavoro</i>				
63	Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici / navetta dell'impresa			FALSO	
	<i>L'azienda fornisce di un servizio di trasporto dei propri dipendenti presso la struttura o sono presenti dipendente che per raggiungere il posto di lavoro utilizzano mezzi pubblici</i>				
64	Si organizzano spesso eventi di intrattenimento o di ricorrenza			FALSO	
	<i>In azienda è possibile organizzare feste di compleanno o simili, in cui non necessariamente è presente alcool</i>				
65	Mansione confinata svolta con pochi colleghi o sempre con gli stessi colleghi			FALSO	
	<i>Sono presenti attività che determinano lo svolgimento della prestazione lavorativa in spazi confinati rispetto al reparto principale e con la presenza di un determinato numero limitato di colleghi</i>				

Totale	0
--------	----------

Schede per la compilazione dei punteggi

Per le modalità di calcolo dei punteggi delle singole Dimensioni e delle Aree di Contenuto e Contesto del lavoro e la lettura del punteggio finale si rimanda al paragrafo della Lista di controllo nel capitolo *Il percorso metodologico per la valutazione del rischio Molestie sessuali* del presente manuale. Di seguito si riportano le schede per l'inserimento dei risultati comprensive delle relative fasce di rischio.

Punteggi Parziali							
1. Punteggio Complessivo dell'Area Eventi Sentinella							
		Fasce di Rischio					
		Non Rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Indicatori Aziendali		0	10	11	20	21	40
Punteggio area eventi sentinella ricategorizzato	(...)	0		6		16	

2. Risultati Dimensioni dell'Area Contenuto del lavoro							
Dimensioni	Punteggio Dimensioni	Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
		DA	A	DA	A	DA	A
Ambiente di lavoro	(...)	0	22	23	66	67	100
Strutture e organizzazione interna	(...)	0	18	19	64	65	100
Orario di lavoro	(...)	0	25	26	75	76	100
Punteggio	(...)						

3. Risultati Dimensioni dell'Area Contesto del lavoro							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
Dimensioni	Punteggio Dimensioni	DA	A	DA	A	DA	A
Figure e comunicazione interna	(...)	0	18	19	73	74	100
Organizzazione interna	(...)	0	25	26	50	51	100
Cultura aziendale	(...)	0	0	1	25	26	100
Evoluzione carriera	(...)	0	0	1	66	67	100
Autonomia decisionale	(...)	0	40	41	60	61	100
Rapporti interpersonali sul lavoro	(...)	0	20	21	40	41	100
Occasioni di rapporto interpersonale durante il lavoro	(...)	0	40	41	99	100	
Totale	(...)						

Punteggio Finale							
		Fasce di rischio					
		Non rilevante		Medio		Alto	
	Punteggio Complessivo	DA	A	DA	A	DA	A
Punteggio Area Eventi sentinella	(...)+	0		6		16	
Punteggio Contenuto	(...)+	0	33	34	66	67	100
Punteggio Contesto	(...)=	0	25	26	45	46	100
Punteggio Finale	(...)	0	58	59	90	91	216

ALLEGATO 2 - IL QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE

DATI SOCIO DEMOGRAFICI	
A. Genere	
<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	
B. Età	
<input type="checkbox"/> 14-24 <input type="checkbox"/> 25-34 <input type="checkbox"/> 35-44 <input type="checkbox"/> 45-54 <input type="checkbox"/> 55-65	
C. Nazionalità	
<input type="checkbox"/> Italiana <input type="checkbox"/> Non Italiana	
D. Titolo di studio	
<input type="checkbox"/> Laurea <input type="checkbox"/> Diploma superiore <input type="checkbox"/> Licenza media inferiore <input type="checkbox"/> Licenza elementare, nessun titolo	
E. Tipologia contrattuale	
<input type="checkbox"/> Tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Tempo determinato <input type="checkbox"/> Collaborazione <input type="checkbox"/> Contratto di lavoro somministrato <input type="checkbox"/> Altro	

Per favore leggere con attenzione le seguenti affermazioni relative al Suo lavoro negli ultimi 3 anni, ed indichi quanto frequentemente le ha vissute utilizzando la scala sotto riportata.

		Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	Sempre
1.	Ci sono attriti o conflitti tra colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Sento un carico di lavoro eccessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Sono soddisfatto del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In particolare per le molestie sessuali						
4.	I colleghi mi danno l'aiuto e il supporto di cui ho bisogno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Ricevo pressioni per lavorare oltre l'orario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.	Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Posso fare affidamento sul mio capo nel caso avessi problemi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ho sufficienti opportunità di chiedere spiegazioni ai dirigenti sui cambiamenti relativi al lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Al lavoro i miei colleghi mi dimostrano il rispetto che merito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Il personale viene sempre consultato in merito ai cambiamenti nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Se qualcosa al lavoro mi ha disturbato o infastidito posso parlarne con il mio capo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Le relazioni sul luogo di lavoro sono tese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Il mio capo mi incoraggia nel lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Lavoro isolato/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Più nello specifico le molestie a sfondo sessuale sono rilevate con 8 quesiti:						
					SI	NO
16.	Negli ultimi 3 anni è mai stato/a importunato/a, a parole, in un modo che le ha dato fastidio, ad esempio le sono state fatte proposte indecenti o le hanno fatto dei commenti pesanti sul suo corpo, in un modo che l'ha veramente imbarazzato/a o le ha fatto paura?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Negli ultimi 3 anni è stata/o mai seguita/o, a piedi o in macchina, da una persona o da un gruppo di persone in un modo che le ha fatto paura o l'ha particolarmente infastidita/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18.	Negli ultimi 3 anni ha ricevuto telefonate oscene o sms su tematiche sessuali o messaggi osceni per posta che l'hanno offesa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Negli ultimi 3 anni qualcuno le ha mandato, o le ha mostrato foto o immagini o oggetti dal contenuto esplicitamente sessuale che l'hanno offesa o le ha fatto vedere materiali pornografici contro la sua volontà?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Nel corso della sua vita qualcuno le ha fatto sui social network, come facebook, o in chat, o via e-mail proposte inappropriate che la hanno offesa commenti osceni e maligni su di lei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Nel corso della sua vita qualcuno si è sostituito a lei, ha usato la sua identità, le sue credenziali di accesso a internet o sui social network per scrivere messaggi imbarazzanti, minacciosi o offensivi su altre persone?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Negli ultimi 3 anni qualcuno ha cercato di toccarla, accarezzarla, baciarla, molestandola contro la sua volontà nel contesto lavorativo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportamenti sociali avversi			
23.	Pessima salute percepita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Presenza di stati di ansia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Disturbi del sonno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Stato di affaticamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'autore/i di tale atteggiamenti erano:			
27.	Estraneo/i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Conoscente/i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Superiore/i – collega di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Altri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I ricatti sessuali sul lavoro sono rilevati con tre quesiti:			SI NO
31.	Nel corso della sua vita, per essere assunta/o al lavoro, ha avuto richieste di prestazioni o di rapporti sessuali?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32.	Nel corso della sua vita, qualcuno le ha fatto capire che se fosse stata/o disponibile sessualmente avrebbe potuto avere in cambio un lavoro, ad esempio le hanno chiesto se era fidanzata/o, se era disponibile a uscire la sera o ad andare a cena o a pranzo fuori insieme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Nel corso della sua vita per progredire nella carriera o mantenere il suo posto di lavoro ha mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frequenza con la quale si è verificato / si verifica il fatto			
34.	Tutti i giorni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Più volte a settimana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Una volta a settimana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Qualche volta al mese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Qualche volta all'anno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Ancora più raramente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Non risponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esito dell'Episodio			
41.	Ha cambiato lavoro volontariamente / rinunciato alla carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	È stata/o licenziata/o, non è stata assunta/o	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Ha denunciato colui che la ricattava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Ha avuto un trasferimento di ufficio / nessuna promozione / ha avuto penalizzazioni sul lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	È sottostata/o alle richieste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Risolto tutto, ha smesso / ha smesso di lavorare / di frequentare il corso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Ha continuato a lavorare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	È andato via lui/lei, è stato licenziato/a è stato trasferito/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Nessun esito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Altro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.	Non risponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nel caso sia stato/a vittima di ricatti sessuali perché non ha denunciato l'episodio?			
52.	Paura di essere giudicata/o, non creduta/o, o di essere trattata/o male	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.	Indecisione, vergogna, auto - colpevolizzazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Mancanza di fiducia nell'operato delle forze dell'ordine / impossibilità di agire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.	Ha agito per conto suo, se l'è cavata da solo/a o con l'aiuto di un familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.	Fatto considerato non abbastanza grave / è successo una sola volta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.	Paura delle conseguenze (per sé, per la famiglia e per l'aggressore)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.	Non si voleva perdere tempo a fare denuncia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.	Se n'è andata, non ha accettato il lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.	Altro motivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61.	Non risponde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>