



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

Dipartimento  
di **SCIENZE GIURIDICHE**

LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E GLI STRUMENTI DI PREVENZIONE PER CONTRASTARE MOLESTIE E VIOLENZE FISICHE E PSICOLOGICHE NEL LAVORO – 16 GENNAIO 2021

La convenzione ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e normativa comunitaria: contenuti e riflessioni sull'ordinamento nazionale

Laura Calafà, Ordinaria di Diritto del lavoro



# QUESTIONI APERTE

Qual è il rapporto tra le fonti (codici, contratti, leggi)?

Come prevenire la violenza all'interno dei luoghi di lavoro?

Come affrontare le connessioni vita privata, vita lavorativa?



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

Dipartimento  
di **SCIENZE GIURIDICHE**

RETE NAZIONALE DEI CUG – IN RETE CONTRO LA VIOLENZA. 24 NOVEMBRE 2020

# STRUMENTI DI PREVENZIONE DELLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Laura Calafà, Ordinaria di Diritto del lavoro



DIRITTI FONDAMENTALI,  
DISCRIMINAZIONI, EMANCIPAZIONE:  
LONTANO DA QUI?



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

Dipartimento  
di **SCIENZE GIURIDICHE**

RETE NAZIONALE DEI CUG – IN RETE CONTRO LA VIOLENZA. 14 MAGGIO 2021

# DOPO LA RATIFICA DELLA CONVENZIONE OIL. STRUMENTI E STRATEGIE NELLA PA

Laura Calafà, Ordinaria di Diritto del lavoro





# IL PERCORSO DI RIFLESSIONE

- La ratifica: tempi e modi (e sospesi)
- La convenzione: contenuti, elementi di novità, l'assetto regolativo esistente
- Strumenti e strategie nella PA

# LE FINALITA' DELL'INTERVENTO

La convenzione ILO 190 è contemporaneamente un punto di arrivo e di partenza. E' sul percorso nazionale dedicato alla PA che che si concentra il mio intervento

# LA RATIFICA

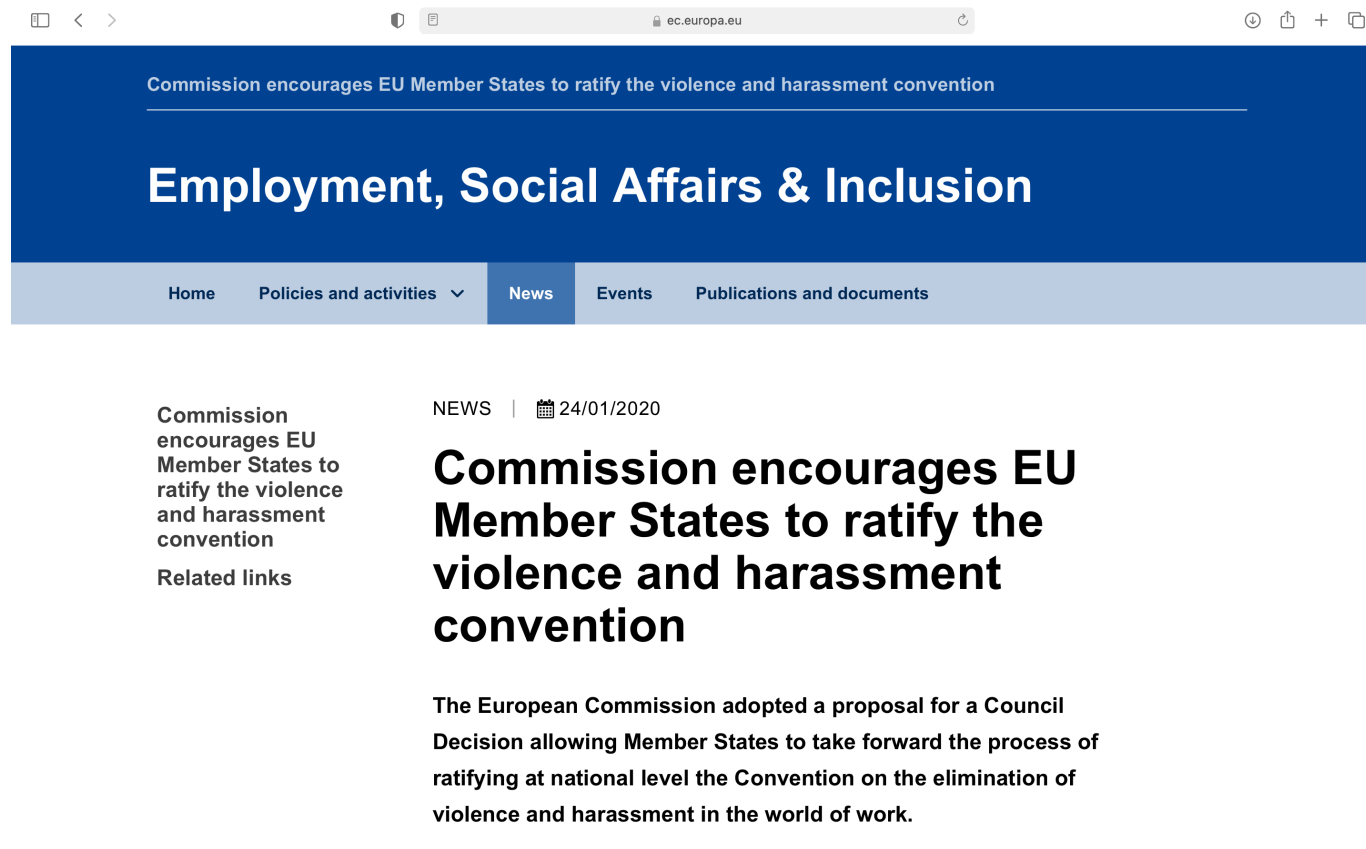


**Proposta di legge:** BOLDRINI: "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione" (2207)



# IN ATTESA ...

Proposta di DECISIONE DEL CONSIGLIO che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro



The screenshot shows a web browser window with the URL [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu). The page has a dark blue header with the text "Commission encourages EU Member States to ratify the violence and harassment convention" and "Employment, Social Affairs & Inclusion". Below the header is a navigation bar with links: Home, Policies and activities, News, Events, and Publications and documents. The main content area features a news article titled "Commission encourages EU Member States to ratify the violence and harassment convention" dated 24/01/2020. The article text states: "The European Commission adopted a proposal for a Council Decision allowing Member States to take forward the process of ratifying at national level the Convention on the elimination of violence and harassment in the world of work."

Commission encourages EU Member States to ratify the violence and harassment convention

NEWS | 24/01/2020

## Commission encourages EU Member States to ratify the violence and harassment convention

The European Commission adopted a proposal for a Council Decision allowing Member States to take forward the process of ratifying at national level the Convention on the elimination of violence and harassment in the world of work.

# LA RATIFICA NELL'INTERESSE DELL'UE

- Dal 2005 il Consiglio ha autorizzato gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, cinque convenzioni e un protocollo dell'OIL, parti dei quali rientravano in settori di competenza dell'UE.
- Le disposizioni sostanziali della Convenzione non destano alcuna preoccupazione alla luce dell'attuale *acquis*. In linea con l'articolo 19, paragrafo 8, della Costituzione dell'OIL, la Convenzione fissa norme minime. Ciò significa che il diritto dell'UE può essere più rigoroso delle disposizioni della Convenzione e viceversa.
- La proposta di decisione del Consiglio autorizzerà perciò gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, quelle parti della Convenzione che rientrano in settori di competenza dell'UE, raccomandando loro di impegnarsi a farlo entro la fine del 2022.

# LA PLURALITÀ DI DIMENSIONI REGOLATIVE E LA RATIFICA

- A livello nazionale la ratifica è perfezionata
- A livello internazionale, per il deposito della ratifica all'OIL si attende la decisione del Consiglio UE
- A livello UE, è stato reso pubblico il sostegno della Commissione alla ratifica da parte dei singoli Stati, il processo di approvazione della decisione è in corso. Difficile che il Consiglio non si adegui

Dal sito OIL risultano oggi aver ratificato solo 5 Stati extra UE: Argentina, Fiji, Namibia, Somalia e Uruguay

Dal sito pubblico risultano aver già ratificato (oltre all'Italia) la Spagna e la Finlandia

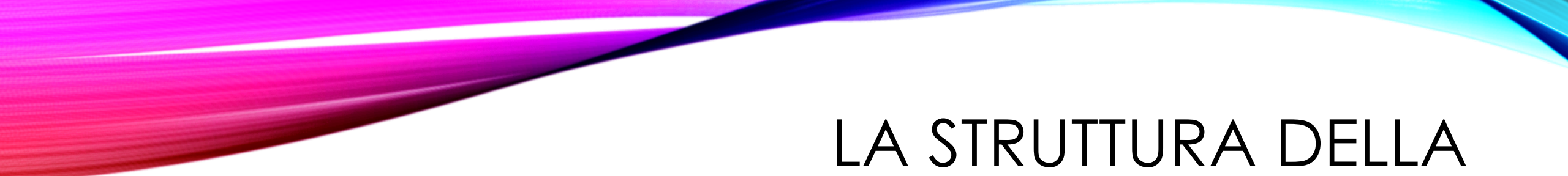


# LA CONVENZIONE 190



# LA CONVENZIONE OIL SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL LAVORO (GIUGNO 2019)

- Il rafforzamento complessivo degli strumenti (anche giuridici) di promozione del cambiamento nei comportamenti socio-culturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi pratica basata sull'idea dell'inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini



# LA STRUTTURA DELLA CONVENZIONE 190

- Art. 1 nozioni
- Ambito di applicazione (artt. 2, 3)
- Principi fondamentali (artt. 4, 5, 6)
- Protezione e prevenzione (artt. 7, 8, 9)
- Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento (art. 10)
- Orientamento, formazione e sensibilizzazione (art. 11)
- Modalità di applicazione (art. 12)
- Disposizioni finali (artt. da 13 a 20)





A seguito della ratifica della presente Convenzione, i Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

# ART. 1, ART. 2

- La **violenza e le molestie** comprendono "un insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, o sia ripetutamente, che si prefiggano, causino, o possano causare danno fisico, psicologico o sessuale o economico, e include la violenza di genere" si legge nel documento. Quest'ultima viene intesa come "violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso e genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".
- **Campo di applicazione soggettivo:** Non protegge solo i lavoratori dipendenti, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status contrattuale, così come gli apprendisti, i tirocinanti, i volontari e quelli che hanno perso il lavoro o ne cercano uno. Anche le persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro, come i manager o i proprietari di piccole imprese,

CONVENZIONE SI APPLICA ALLA VIOLENZA E ALLE  
MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO CHE SI VERIFICHINO  
IN OCCASIONE DI LAVORO, IN CONNESSIONE CON IL  
LAVORO O CHE SCATURISCANO DAL LAVORO

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

## ART. 4: UN APPROCCIO INCLUSIVO E INTEGRATO, INCENTRATO SULLA PROSPETTIVA DI GENERE COMPRENDE

- a) il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge;*
- b) la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;
- c) l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;
- d) l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;
- e) la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e di risarcimento, come pure di sostegno;
- f) l'istituzione di misure sanzionatorie;*
- g) lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;
- h) la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

# LA PREVENZIONE

Ciascun Membro dovrà assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, ivi compreso:

- a) il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori dell'economia informale;
- b) l'identificazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui le lavoratrici e i lavoratori e altri soggetti interessati risultino maggiormente più esposti alla violenza e alle molestie;
- c) l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

# PREVENZIONE

- Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:
  - a) 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 nei luoghi di lavoro;
  - b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei **rischi psicosociali** correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
  - c) 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, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
  - d) l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.



# VERIFICA E MECCANISMI (ART. 10)

- Ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di:
  - a) controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;
  - b) garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali (...)
  - c) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;
  - d) introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;
  - e) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;

# GLI IMPEGNI PIÙ PRECISI

- f) riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
- g) garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione;
- h) garantire che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.



## VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

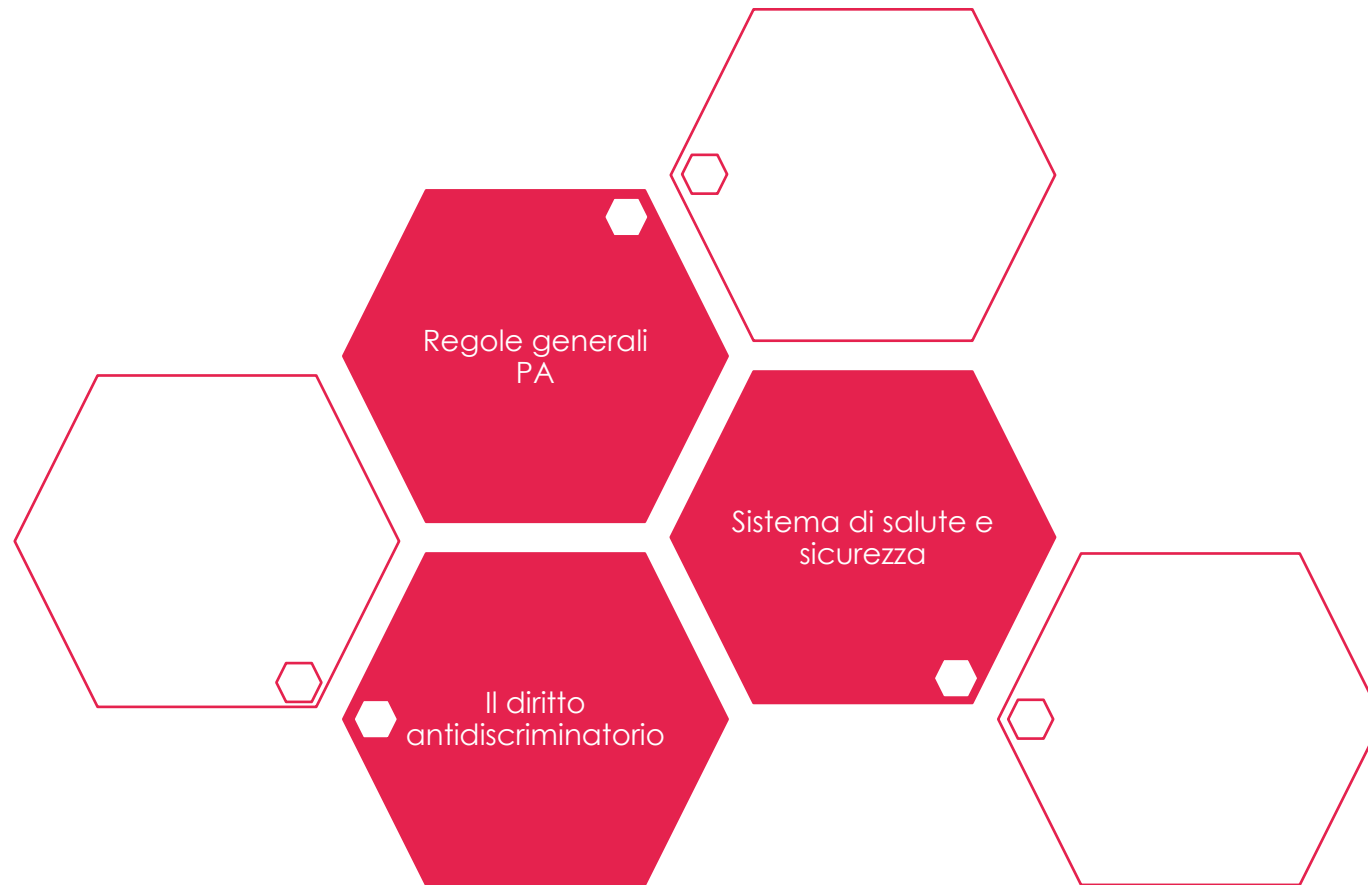
### *ARTICOLO 12*

- Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.



QUALE È L'ASSETTO REGOLATIVO  
OGGI ESISTENTE?

# STRUMENTI E STRATEGIE: PREMESSA



# LA CONOSCENZA DI BASE: PREMESSA SULLE REGOLE O, MEGLIO, I SISTEMI NORMATIVI COINVOLTI NELLA RIFLESSIONE

Il diritto antidiscriminatorio (d.lgs. 198/06;  
d.lgs. 215 e 216 del 2003; il d.lgs. 286/98)

La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro:  
d.lgs. 81/2008

Il testo unico sul pubblico impiego (d.lgs.  
165/2001)



# LE REGOLE DI SISTEMA: IL TUPI

L'art. 7 rubricato "Gestione delle risorse umane" risulta modificato nel modo seguente: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di **violenza morale o psichica al proprio interno**"*

# IL SISTEMA DI SALUTE E SICUREZZA E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DA PREVENIRE

- **Sezione II Valutazione dei rischi - Art. 28.** *Oggetto della valutazione dei rischi*
- 1. La valutazione di cui all'[articolo 17](#), comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e i rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi nei cantieri temporanei o mobili, come definiti dall'articolo 89, comma 1, lettera a), del presente decreto, interessati da attività di scavo.

# PER NON DIMENTICARE: LA NORMATIVA DI PARITÀ UOMO E DONNA NEL D.LGS. 198/06

## Libro I

### DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

## Titolo I

### DISPOSIZIONI GENERALI

**Art. 1.** *Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività*

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.
2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottoappresentato.
4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.



**Libro II**  
**PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-  
SOCIALI**

**Titolo I**  
**RAPPORTI TRA CONIUGI**

**Art. 23.** *Pari opportunità nei rapporti fra coniugi*

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari è disciplinata dal codice civile.

**Titolo II**  
**CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI**

**Art. 24.** *Violenza nelle relazioni familiari*

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla [legge 4 aprile 2001, n. 154](#)

# L'ASSETTO REGOLATIVO NAZIONALE IN SINTESI



# LE POLICIES GENERALI E L'ENTRATA IN VIGORE DELLA CONVENZIONE DI ISTAMBUL

- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica
- La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica è una convenzione del Consiglio d'Europa contro la violenza sulle donne e la violenza domestica

Per l'Italia: LEGGE 27 giugno 2013, n. 77

Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011



**CONVENZIONE SULLA PREVENZIONE E LA LOTTA ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE E LA VIOLENZA DOMESTICA** - MEGLIO NOTA COME 'CONVENZIONE DI ISTANBUL', ADOTTATA DAL CONSIGLIO D'EUROPA L'11 MAGGIO 2011

- All'art. 3 dedicato alle **Definizioni** scrive che “ai fini della presente Convenzione: a) con l'espressione “violenza nei confronti delle donne” si intende designare una **violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne**, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata; b) l'espressione “**violenza domestica**” designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima; c) con il termine “**genere**” ci si riferisce a ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini; d) l'espressione “violenza contro le donne basata sul genere” designa qualsiasi violenza diretta contro una donna in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato; e) per “**vittima**” si intende qualsiasi persona fisica che subisce gli atti o i comportamenti di cui ai precedenti commi a e b; f) con il termine “donne” sono da intendersi anche le ragazze di meno di 18 anni”.



# IL DIRITTO *GENDER ORIENTED* E LA VIOLENZA ALLE DONNE

La lettura complessa e globale dei fenomeni

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Istanbul, 11 maggio 2011)

I contenuti, gli strumenti, le politiche e il diritto ...

La graduazione definitoria: dalla violenza psicologica alle mutilazioni genitali, passando attraverso lo stalking (art. 34)



[HTTP://WWW.PARIOPPORTUNITA.GOV.IT/CONTRO-LA-VIOLENZA-SESSUALE-E-DI-GENERE/](http://www.pariopportunita.gov.it/contro-la-violenza-sessuale-e-di-genere/)

Prevenire

Protezione e sostegno  
delle vittime

Perseguimento dei  
colpevoli

Politiche integrate? Ma  
anche stabili e  
continuative, non  
legate a progettualità  
e finanziamenti non  
costanti

# LA VIOLENZA (ANCHE ECONOMICA)

Tratti comuni: la  
privazione di  
decidere e/o di  
agire  
autonomamente e  
liberamente,  
rispetto ai propri  
desideri e scelte di  
vita

# NON SOLO SANZIONE: L'APPROCCIO DEL DIRITTO DEL LAVORO

Il diritto settoriale del lavoro (seppur gender sensitive)

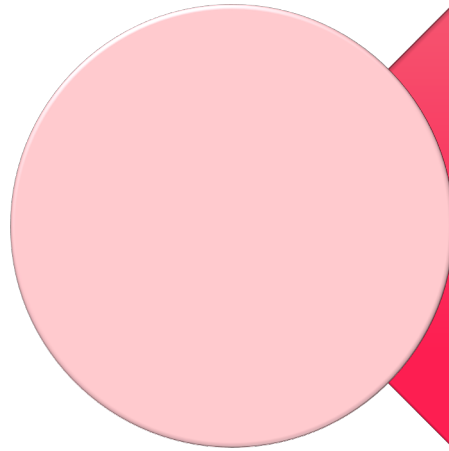
Il linguaggio tecnico della parità di trattamento

Prevenire, non solo punire

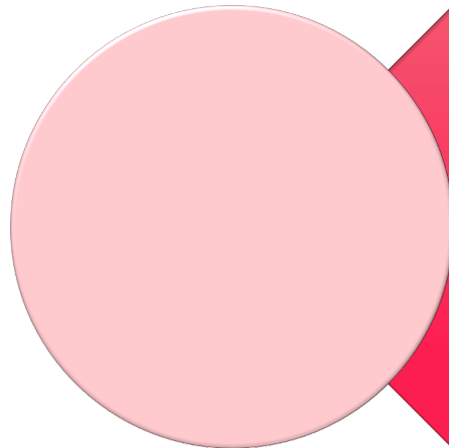
# **Il diritto antidiscriminatorio e la nozione legislativa di molestia**

Le molestie sono da considerarsi (...) una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di [sesso, razza o di origine etnica, età, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali o religiose] e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri

# Struttura della molestia



**Molestia ambientale:** si pone l'accento sull'ambiente, il clima, la situazione complessiva creata dal soggetto agente



**Scambio, ricatto (DO UT DES):** si pone l'accento sulla richiesta effettuata (per evitare un peggioramento della posizione complessiva lavorativa, per ottenere un miglioramento della posizione complessiva lavorativa) e sulla situazione di potere di cui gode il soggetto agente





# LA DIMENSIONE REGOLATIVA DELL'UNIONE EUROPEA E LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

# LA TRASPOSIZIONE DELL'ACCORDO EUROPEO DEL 2007 SULLA VIOLENZA E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO: IL QUADRO COMPLESSO DEI RISCHI PSICO-SOCIALI

| Oggetto                                     | Tecnica di trasposizione                                                                                                                               | Problemi aperti                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Accordo 2004 stress lavoro correlato</b> | Accordo interconfederale 9 giugno 2008 e richiamo in funzione vincolante nell'art. 28 t.u. salute e sicurezza (tecnica combinata autonomia-eteronomia) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Valenza prescrittiva o descrittiva della nozione in termini di complessiva responsabilità del datore di lavoro</li></ul>    |
| <b>Accordo 2007 su molestie e violenza</b>  | Accordo interconfederale 25 gennaio 2016 CGIL CISL UIL e Confindustria (tecnica esclusivamente autonomia)                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pubblico v. privato?</li><li>• Sistema prevenzionistico o procedura?</li><li>• La questione regolativa è risolta?</li></ul> |

# IL FOCUS SULL'ITALIA A PARTIRE DALLA TRASPOSIZIONE DEGLI ACCORDI QUADRO DEL 2004 - 2007

Accordo 2004 stress lavoro correlato

## Tecnica di trasposizione

Accordo interconfederale 9 giugno 2008 e richiamo in funzione vincolante nell'art. 28 t.u. salute e sicurezza **(tecnica combinata autonoma-eteronoma)**

## Problemi aperti

Valenza prescrittiva o descrittiva della nozione in termini di complessiva responsabilità del datore di lavoro?

Accordo 2007 su molestie e violenza

## Tecnica di trasposizione

Accordo interconfederale 25 gennaio 2016 CGIL CISL UIL e Confindustria **(tecnica esclusivamente autonoma)**

## Problemi aperti

Pubblico v. privato?  
Sistema prevenzionistico o procedura?  
La questione regolativa è risolta?



# LA PERDURANTE DIFFERENZA TRA LAVORO PUBBLICO E LAVORO PRIVATO (SISTEMA E STRUMENTI SPECIFICI)

# MOBILITÀ SPECIALE PER LA DIPENDENTE PUBBLICA VITTIMA DI VIOLENZA DI GENERE (L. 124/15)

- comma 1-bis dell'articolo 30 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è inserito il seguente: “1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale”.

# CONGEDO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE (NEL SETTORE PUBBLICO E IN QUELLO PRIVATO)

art. 24 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80, Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

- congedo retribuito, della durata massima di tre mesi, che può essere richiesto dalla lavoratrice subordinata e dalla collaboratrice coordinata e continuativa (nei confronti della quale è riconosciuta, più correttamente, una sospensione contrattuale) laddove inserite “nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, conv. In l. 15 ottobre 2013, n. 119”

## LA RIFLESSIONE SULL'ACCORDO A PARTIRE DALL'ART. 3: DESCRIZIONE

- Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.
- Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
- La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
- Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.



## ME TOO E LE MODIFICHE DEL 2017 ALL'ART. 26 D.LGS. 198/06: LE MISURE RITORATIVE

- **comma 3-bis** prevede che la lavoratrice e il lavoratore “che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia



# LE QUESTIONI APERTE



DALLO SMART WORKING SPERIMENTALE AL  
LAVORO DA CASA NELLA PANDEMIA:  
PROGETTARE IL FUTURO DEL LAVORO NELLA PA  
GENDER SENSITIVE

# ESERCIZI DI RAFFORZAMENTO DELLA PREVENZIONE

Ratifica convenzione  
e violenza «connessa»  
al (poco) lavoro  
smart e (al molto)  
telelavoro da casa

Obbligo di sicurezza  
del datore di lavoro  
(pubblico e privato)

## L'OBBLIGO DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO

- "Il successivo comma 3 ter ricorda che i datori di lavoro "sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. 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".

## News e Calendario

News in evidenza

Calendario eventi

Comunicati

[Home](#) > [Comunicati](#) > LAVORO AGILE, ECCO COSA CAMBIA CON IL "DECRETO PROROGHE"

## LAVORO AGILE, ECCO COSA CAMBIA CON IL "DECRETO PROROGHE"



Il "decreto proroghe" approvato il 29 aprile in Consiglio dei ministri innova la disciplina sul lavoro agile. Ecco le principali novità:

- la norma non limita, ma anzi esalta - stante il perdurare del contesto emergenziale che ancora affligge il Paese – la flessibilità organizzativa di ogni Pubblica amministrazione per quanto concerne l'utilizzo del lavoro agile, ancorandola non più a una percentuale ma al rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction e liberandola dalla rigidità derivante dalla soglia del 50% prima prevista;

- mantiene inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti;

- rinvia alla contrattazione collettiva (che ha preso avvio proprio in data 29 aprile presso l'Aran) la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale);

- mantiene - a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale - il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile) riducendone dal 60% al 15% la misura minima di attività da svolgere in lavoro agile, aumentando la capacità organizzativa delle singole amministrazioni e prevedendo che, in caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sia svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta;

- consente implicitamente alle amministrazioni che entro il 31 gennaio 2021 hanno adottato il Pola con le percentuali previste a legislazione allora vigente di modificare il piano alla luce della disciplina sopravvenuta.

## LAVORO AGILE, ECCO COSA CAMBIA CON IL "DECRETO PROROGHE"

Il "decreto proroghe" approvato il 29 aprile in Consiglio dei ministri innova la disciplina sul lavoro agile.

Ecco le principali novità:

- la norma non limita, ma anzi esalta - stante il perdurare del contesto emergenziale che ancora affligge il Paese – la flessibilità organizzativa di ogni Pubblica amministrazione per quanto concerne l'utilizzo del lavoro agile, ancorandola non più a una percentuale ma al rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction e liberandola dalla rigidità derivante dalla soglia del 50% prima prevista;
- mantiene inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti;
- rinvia alla contrattazione collettiva (che ha preso avvio proprio in data 29 aprile presso l'Aran) la definizione degli istituti del lavoro agile, ma ne consente fino al 31 dicembre 2021 l'accesso attraverso le modalità semplificate di cui all'articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020 (quindi senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale);
- mantiene - a regime e dunque fuori dal contesto emergenziale - il Pola (Piano organizzativo del lavoro agile) riducendone dal 60% al 15% la misura minima di attività da svolgere in lavoro agile, aumentando la capacità organizzativa delle singole amministrazioni e prevedendo che, in caso di mancata adozione del Pola, il lavoro agile sia svolto da almeno il 15% del personale che ne faccia richiesta;
- consente implicitamente alle amministrazioni che entro il 31 gennaio 2021 hanno adottato il Pola con le percentuali previste a legislazione allora vigente di modificare il piano alla luce della disciplina sopravvenuta.



# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI COMPARTO 2016-2018: REGOLE E RAPPORTO DI LAVORO

## **L'allineamento normativo al periodo di riferimento**

Tutti i contratti di comparto contengono un significativo capitolo dedicato a permessi, assenze e congedi, ferie e festività, orario di lavoro. Alcuni contengono specificamente disposizioni dedicate alla conciliazione vita-lavoro con regole dedicate all'orario di lavoro flessibile e alla banca delle ore (artt. 26 e 26 contratto di comparto funzioni centrali; art. 27 sull'orario di lavoro flessibile nel contratto di comparto funzioni locali).

Tutti i contratti contengono una disposizione dedicata al **congedo per le donne vittime di violenza** (periodo di assenza garantita + diritto di trasferimento + specificità settori: esonero turni in sanità per un anno); l'accesso presuppone l'inserimento nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015,





## VII. MODALITÀ DI APPLICAZIONE

### *ARTICOLO 12*

- Le disposizioni della presente Convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali, includendovi l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

# STRUMENTI E STRATEGIE NELLA PA DI FRONTE ALLA RATIFICA

## **Strumenti:**

- A livello centrale: linee guida? direttive?
- I protocolli: punti di arrivo, da alimentare costantemente
- A livello decentrato: contratti collettivi? codici etici?

## **Strategie:**

- Documento di riordino regole e livelli per favorire un intervento efficace
- L'integrazione dell'approccio di genere nei tavoli aperti sulla regolazione del lavoro smart
- Il supporto alla contrattazione collettiva nazionale di comparto



# PROPOSTE

- All'esito dell'incontro di oggi: documento di sintesi della Rete?
- Il supporto ad una dimensione prevenzionistica che INAIL
- Organizzazione di un incontro seminariale con il Gruppo di lavoro sullo smart working istituito dal Ministro Orlando
- Organizzazione di un incontro seminariale con i sindacati per una riflessione su tecniche e interventi della contrattazione di comparto





*Because thinking of changing the  
status quo is always uncomfortable*

(CHIMAMANDA NGOZI ADICHIE, WE SHOULD BE ALL  
FEMINISTS)

Grazie per l'attenzione