

# molestie sul lavoro, è ora di dire “basta”

di Giuseppe Fusto

E' difficile, purtroppo, trovare un argomento altrettanto tristemente attuale: le molestie e i ricatti sessuali, che spesso si verificano sui luoghi di lavoro, sono arrivati all'attenzione anche dell'Istat, che vi ha dedicato un impietoso “report”. Una realtà che le imprese del nostro settore, ad alta intensità di manodopera spesso femminile, non possono ignorare. Intanto le coop del Friuli Venezia Giulia dicono basta. Attenzione anche ai datori, che rispondono in solido.

22  
GSA  
MARZO  
2018

Si va dal complimento un po' troppo spinto alla “manina” che scivola dove non dovrebbe. Dalle proposte indecenti alle richieste imbarazzanti, spesso in occasione del colloquio di assunzione o di una prospettata promozione. Spesso ci si spinge dalle eccessive “attenzioni” al vero e proprio stalking, con tanto di appostamenti, agguati, offese, minacce. Nei casi più gravi, ancora molto diffusi come testimonia la cronaca recente, si arriva a danneggiare non solo l'integrità psicologica, ma anche quella fisica delle vittime. Fino alla morte.

## Una vera e propria piaga

Dati alla mano, le molestie sessuali continuano ad essere una vera e propria piaga sociale: un aspetto preoccupante, e che le imprese del nostro settore (ad altissima intensità di manodopera, spesso di sesso femminile) farebbero bene a studiare approfonditamente, emerge dalla frequen-

za con cui le molestie vengono perpetrate, o iniziano, sui luoghi di lavoro: nel corso della vita quasi due milioni di donne italiane (dati Istat, come vedremo) dichiarano di esserne state vittime proprio sul lavoro, anche se nella stragrande maggioranza dei casi, come vedremo, non ne hanno parlato con nessuno.

## Le coop friulane non ci stanno

Insomma, uno scenario preoccupante, che sta già portando le prime associazioni di imprese, e organizzazioni sindacali, a dire basta. Un deciso “non ci sto” arriva dal nord-est, dove alcune settimane fa è stato firmato tra le centrali cooperative del FVG (Agci, Concooperative, Legacoop) e le segreterie regionali di Cgil-Cisl-Uil, con la supervisione della consigliera regionale di parità **Roberta Nunin**, l'accordo -



primo a livello nazionale nell'ambito della cooperazione - contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Il protocollo, che dà attuazione all'Accordo Quadro europeo sul tema, ha l'obiettivo di contrastare le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro in quanto lesive non soltanto della dignità e dei diritti dei lavoratori, ma anche della salute, della sicurezza e dei rapporti socio-economici. “Il tema della centralità della persona - spiega **Enzo Gasparutti**, presidente di Idealservi-





ce nonché presidente protempore di Legacoop FVG e del coordinamento dell'Alleanza delle tre centrali cooperative regionali- è conaturato al mondo delle cooperative e questo protocollo rappresenta il primo passo per generare azioni positive nelle associate, inserendosi in maniera coerente nel sistema di certificazioni in particolare per quanto riguarda la Salute e Sicurezza sul lavoro e la Responsabilità Sociale”.

### **Gli impegni delle parti**

Le parti, si legge nel documento - si impegnano a: “diffondere, all’interno dei contesti organizzativi, il principio della inaccettabilità di ogni atto e/o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro”; “promuovere presso ogni azienda azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell’ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di adottare misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti”; “responsabilizzare le aziende affinché provvedano a tutelare le lavoratrici/i lavoratori

da qualsiasi forma indiretta, di ritorsione o penalizzazione e a vigilare sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti”.

### **Grande attenzione alla formazione**

Di particolare importanza è l’attenzione agli aspetti informativi e formativi, con il coinvolgimento degli RSPP (responsabili del servizio prevenzione e protezione) e degli RLS (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza). Inoltre è previsto un monitoraggio annuale dell’applicazione dell’accordo, da svolgere in sinergia con gli interventi disciplinati dalla legislazione nazionale e regionale, in particolare dalla recente legge 6/2016 approvata in FVG. Continua Gasparutti: “Relativamente agli obiettivi formativi sarà possibile darne concreta attuazione attraverso l’attivazione di progetti formativi specifici in Foncoop, il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nelle imprese cooperative, sulla cui gestione è stato recentemente firmato un accordo bilaterale con le organizzazioni sindacali regionali”. La formazione e la cultura, dunque. Valori centrali della filosofia cooperativa. “Si tratta di ini-



**PROMESSE MANTENUTE.**  
Da cinquant’anni tra i primi del settore.



PROFESSIONAL DIVISION

MEDICAL DIVISION

CONSUMER DIVISION

PRIVATE LABELS

Nel mercato odierno la competizione fa sviluppare prodotti simili, quello che fa la differenza sono l’azienda che li propone e le persone che la compongono.

ICOGUANTI tratta sempre e solo guanti da cinquant’anni con responsabilità, affidabilità e trasparenza.

Le persone sono specialisti del settore e si caratterizzano per conoscenza approfondita ed esperienza maturata in azienda negli anni.

Questo ci contraddistingue e fa la differenza.



a DPL Group Company

[www.icoguantiti.it](http://www.icoguantiti.it)

PROSPETTO 1. PERSONE DA 14 A 65 ANNI CHE HANNO SUBITO MOLESTIE SESSUALI NEL CORSO DELLA VITA, NEGLI ULTIMI 3 ANNI E NEGLI ULTIMI 12 MESI, PER SESSO DELLA VITTIMA E TIPO DI MOLESTIA. Anni 2015-2016, valori in migliaia e per 100 donne e per 100 uomini di 14-65 anni.

TIPO DI MOLESTIA	FEMMINE					
	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni		Negli ultimi 12 mesi	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Molestia verbale	4.839	24,0	1.503	7,4	883	3,5
Pedimento	4.093	20,3	1.098	5,4	356	1,8
Esibizionismo	3.098	15,3	326	1,6	69	0,4
Molestia fisica	3.217	15,9	481	2,4	239	1,2
Telefonate oscene	2.117	10,5	436	2,2	217	1,1
Mostrato/inviato materiale pornografico	653	3,2	273	1,4	161	0,8
Molestie via social network	1.087	6,8	773	4,8	340	2,1
Rubate credenziali sui social network	241	1,5	165	1,0	37	0,2
<b>Almeno una molestia</b>	<b>8.816</b>	<b>43,6</b>	<b>3.118</b>	<b>15,4</b>	<b>1.437</b>	<b>7,0</b>

TIPO DI MOLESTIA	MASCHI					
	Nel corso della vita		Negli ultimi 3 anni		Negli ultimi 12 mesi	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Molestia verbale	1.644	8,2	374	1,9	190	1,0
Pedimento	1.354	6,8	299	1,5	109	0,5
Esibizionismo	696	3,5	118	0,6	59	0,3
Molestia fisica	723	3,6	131	0,7	78	0,4
Telefonate oscene	469	2,5	149	0,8	74	0,4
Mostrato/inviato materiale pornografico	200	1,0	120	0,6	74	0,4
Molestie via social network	378	2,2	318	1,9	150	0,9
Rubate credenziali sui social network	330	1,9	215	1,3	126	0,8
<b>Almeno una molestia</b>	<b>3.754</b>	<b>18,8</b>	<b>1.274</b>	<b>6,4</b>	<b>610</b>	<b>3,1</b>

ziative - conclude Gasparutti, sempre in prima linea nell'affermare il valore e la dignità del lavoratore e della persona che confermano l'importanza di perseguire, all'interno della cooperazione, progetti e interventi comuni, in grado di dare maggior incisività e rappresentanza al movimento cooperativo".

### Il rapporto Istat

Bisogna fare qualcosa, ed è un'ottima notizia che qualcuno si stia muovendo concretamente. Pochi argomenti, purtroppo, sono tristemente più attuali, e anche l'Istat non poteva stare a guardare. I numeri che emergono dal recentissimo rapporto "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro", relativo agli anni 2015-2016, sono impietosi nella loro chiarezza: si stima che siano quasi 9 milioni, per l'esattezza 8 milioni e 816mila (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di molestia sessuale, e 3 milioni e 118mila le donne (15,4%) che le hanno subite negli ultimi tre anni.

### Vittime anche gli uomini

Per la prima volta, fra l'altro, sono rilevate le molestie a sfondo sessua-

le anche ai danni degli uomini: si stima che 3 milioni e 754mila uomini le abbiano subite nel corso della loro vita (18,8%), 1 milione e 274 mila negli ultimi tre anni (6,4%). Gli autori delle molestie a sfondo sessuale risultano in larga prevalenza uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini. Non solo: dal report emerge anche che nel corso della vita 1 milione 173mila donne (7,5%) siano state vittime di ricatti sessuali sul luogo di lavoro per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera. E nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con nessun collega, per pudore o timore di subire il giudizio sociale o ripercussioni negative. E quasi nessuna ha denunciato l'accaduto alle forze dell'ordine.

### Più nel dettaglio

Addentrando più in profondità nei dati, emerge che solo negli ultimi tre anni sono 167mila le donne che in ufficio o in azienda hanno subito queste forme di ricatto (1,1%); al momento dell'assunzione ne sono state colpite più frequentemente le donne impiegate (37,6%) e le lavoratrici nel

settore del commercio e dei servizi (30,4%). La quota maggiore delle vittime, inoltre, lavorava o cercava lavoro nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche (20%) e in quello del lavoro domestico (18,2%). Nell'11,3% dei casi le donne vittime hanno subito più ricatti dalla stessa persona e il 32,4% dei ricatti viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana. La grande maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene molto o abbastanza grave il ricatto subito.

### Le forme più diffuse: dalle parole ai... fattacci

Le molestie verbali sono la forma più diffusa sia nel corso della vita (24% delle donne e 8,2% degli uomini) sia nei tre anni precedenti all'indagine. Le molestie con contatto fisico, ovvero le situazioni in cui le vittime sono state accarezzate o bacciate contro la loro volontà, sono state subite nel corso della propria vita dal 15,9% delle donne e dal 3,6% degli uomini. Molto diffuse anche le molestie attraverso il web: nel corso della propria vita il 6,8% delle donne ha avuto proposte inappropriate o commenti osceni o maligni sul proprio conto attraverso i social network e all'1,5% è capitato che qualcuno si sia sostituito per inviare messaggi imbarazzanti o minacciosi od offensivi verso altre persone. E anche questo è un aspetto da non sottovalutare, vista l'importanza che la rete, e i social, giocano ormai nei nostri rapporti interpersonali.

### Attenzione: la responsabilità in solido colpisce il datore

Ma c'è anche un altro aspetto, oltre a quello culturale e, ovviamente, penale a carico di chi molesta. Lo ricordiamo per ultimo, ma per le imprese è anch'esso assai interessante. Il punto è che, in caso di molestie tra dipendenti (metti caso: un capocantiere con una subordinata), ci va di mezzo anche il datore, chiamato a rispondere in solido come si evince perfetta-

mente dalla sentenza n. 35588/17 della Cassazione. La quale allerta tutti i datori di lavoro riguardo a un rischio che non in molti, crediamo, sapevano di correre. Il fatto è semplice: il responsabile di una struttura (ma il fatto è applicabile ad ogni rapporto di lavoro subordinato) molestava ripetutamente una dipendente, tanto da integrare l'ipotesi di reato di stalking con effetti di prostrazione psicologica riconducibili all'articolo 612-bis del Codice penale (atti persecutori). In particolare, si parla di una "persecuzione professionale" che si traduceva in una condotta persecutoria con violenze morali e atteggiamenti oppressivi a sfondo sessuale.

#### **La Cassazione è stata chiara**

Ora, nel testo della sentenza si legge, fra l'altro, che "la responsabilità indiretta di cui all'art. 2049 del cod. civ. per il fatto dannoso commesso da un dipendente postula l'esistenza di un rapporto di lavoro ed un collegamento tra il fatto dannoso del dipendente e le mansioni da questi espletate, senza che sia, all'uopo, richiesta la prova di un vero e proprio nesso di causalità, risultando sufficiente, viceversa, l'esistenza di un rapporto di "occasionalità necessaria", da intendersi nel senso che l'incombenza svolta

abbia determinato una situazione tale da agevolare e rendere possibile il fatto illecito e l'evento dannoso, e ciò anche se il dipendente abbia operato oltre i limiti delle sue incombenze, o persino trasgredendo gli ordini ricevuti". In sostanza, occorre da parte del datore porre molta attenzione a ciò che accade in cantiere, anche tenendo presente l'altissimo contenuto di manodopera, e quindi di risorse umane, che caratterizza il nostro settore. Infatti per far scattare la responsabilità in solido è sufficiente anche una semplice "occasionalità necessaria", come -ma è solo uno degli innumerevoli esempi possibili- la scelta di un capocantiere che, nell'esercizio delle proprie mansioni, sfrutti l'occasione della propria posizione e del proprio ruolo per adottare comportamenti di stampo persecutorio o di molestia verso sottoposti. Un motivo in più per fare attenzione e, con decisione, dire basta. Dice il decreto che nel 2006 li ha introdotti nel nostro ordinamento: «sono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale e non verbale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo».




Hall 5 - Stand 05.343

## RIVOLUZIONE IL TUO MODO DI FARE PULIZIA

### IL VAPORE È IL TUO MIGLIORE ALLEATO



[www.stindustry.it](http://www.stindustry.it)

 STI srl - The Steam Industries