

Un posto sicuro

Accordo spartiacque contro la violenza

La Cisl lancia la sua campagna contro le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro. E lo fa con un confronto sull'intesa sul tema che sindacati e Confindustria hanno firmato il 25 gennaio (intesa che recepisce l'accordo europeo in materia sottoscritto da BusinessEurope e Ces il 26 Aprile 2007). Al confronto, organizzato dalla Cisl e coordinato da Liliana Ocmin, responsabile del Dipartimento immigrati, donne e giovani Cisl, e Cinzia Frascheri, responsabile nazionale Salute e sicurezza sul lavoro, hanno partecipato Valeria Fedeli, vicepresidente del Senato, Stefania Rossi di Confindustria, Ester Rotoli, direttrice prevenzione Inail e Francesca Cipriani, consigliera Parti Opportunità del ministero del Lavoro. L'accordo siglato dalla parti sociali, sottolinea Frascheri, è "uno strumento vincolante ed obbligatorio in tutte le sue parti ed esigibile in qualsiasi luogo di lavoro, qualsiasi ne sia la dimensione territoriale". L'intesa, evidenzia Ocmin, è "un nuovo tassello tra le azioni che hanno visto attiva la Cisl nel riconoscimento del rispetto uomo-donna, ma, anche, nelle prevenzioni di una violenza che passa molto spesso nel silenzio della cronaca, dalla sfera privata, dell'ambiente di lavoro". Quella cislina, aggiunge Ocmin, è "una campagna che vuole coinvolgere tutti gli attori istituzionali".

"L'intesa - evidenzia il segretario confederale Cisl, Giuseppe Farina - è un impegno con cui le parti sociali italiane hanno voluto consacrare la centralità della dignità della persona che lavora, oltre ed al di là della classe lavoratrice". Sotto il profilo prettamente giuridico, l'accordo opera con un nuovo approccio su diverse fattispecie. Primo: il concetto di luogo di lavoro che, associato all'elemento della etero-organizzazione, investe la multi dimensionalità del lavoro di oggi, partendo, e poi andando anche fuori, dalla classica postazione lavorativa. Secondo: ai fini della perseguibilità del reato in esame, sono rilevanti tanto la volontà quanto l'atto di addurre molestie ed usare violenza. E' "molestia" l'abuso ripetutamente e deliberatamente posto in essere con precisa volontà; è "violenza" l'atto di aggressione nel contesto di lavoro, ossia qualcosa che si aggiunge al mobbing nella misura in cui rileva già anche solo il porre in essere un atto "susceptibile di", a prescindere dal fatto materiale del "cosa". Terzo: il reato così profilantesi nella triplice configurazione fisica, psicologica e sessuale, ha come attori una platea che, ricomprendendo colleghi,

superiori e subordinati, nonché terzi, intercetta qualsiasi settore, tipologia contrattuale, indipendentemente dalla dimensione, quindi guardando anche al cosmo delle piccole e micro imprese. Quarto: l'intesa prospetta un'azione sinergica che, dalla individuazione del reato già sul luogo di lavoro attraverso i Corpi paritetici, passa per una forma di consapevole responsabilità personale del datore di lavoro che sottoscrive di pugno la dichiarazione - il cui modello è allegato al documento - con cui egli stesso condanna come "inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere". Questa azione approda, poi, ad una gestione tripartita istituzionale con coinvolgimento di attori come l'Inail ed attivazione permeante sul territorio di interventi, più che di formazione, di vera e propria informazione.

L'intesa, che, nelle parole della vicepresidente del Senato Fedeli, vede le "parti sociali farsi carico di un problema strutturale", ha, in realtà, avuto un prodromo nel 2013 durante la fase di rinnovo del contratto legno e arredi. Racconta Luciano Bettin, della Filca Cisl nazionale, che "in ragione delle innumerevoli segnalazioni dalle realtà produttive territoriali e da parte per lo più di lavoratrici di ripetuti abusi, ricatti e ritorsioni, la Filca si è battuta per l'inserimento nei Codici di condotta di specifiche fattispecie che rendessero qualificabili, e perseguibili, atti e fatti di violenza e molestia sul luogo di lavoro". Nel Protocollo del 2015 chiuso con la controparte Federlegno figurano, così: il mobbing (verticale e orizzontale) quale atto discriminatorio o vessatorio, di persecuzione psicologica o violenza morale subita dal datore, dal superiore in grado o dal collega; la molestia, come atto di offesa e suscettibile di creare un ambiente di lavoro mortificante; il consulente di sportello di primo ascolto e istanze che vanno dalla denuncia informale all'arbitrato, per arrivare alla denuncia vera e propria. Con l'intesa si fa, dunque, un deciso passo avanti nella lotta a un fenomeno diffuso ma poco dibattuto. La sfida delle parti sociali è quella di portare anche in quei luoghi di lavoro dove più duro è il muro di resistenza mentale da abbattere, una scommessa per un definitivo cambio di filosofia su uno dei temi di più cogente attualità lavorativa non di genere.

Gabriella La Nunziata



Molestie, campagna sui luoghi di lavoro

di Cinzia Frascheri*

Il 25 gennaio si è concluso l'iter di recepimento dell'Accordo europeo sulle molestie e violenze sui luoghi di lavoro. Terzo, tra quelli specifici siglati dal tavolo del Dialogo sociale, dopo l'entrata in vigore dell'art.139 del Trattato di Amsterdam, al quale si deve l'innovativa possibilità di introdurre, mediante lo strumento dell'accordo, elementi di natura vincolante per le Parti sociali degli Stati membri. Il Dialogo sociale, è importante ricordare, è una delle forme di partecipazione più attive e rilevanti nell'ambito delle politiche sociali dell'Unione europea. Basato sul rapporto tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, da circa una trentina di anni oltre ad essersi consolidato come strumento prioritario permanente di confronto e intervento fattivo, gli è stato riconosciuto un ruolo di normazione nel sistema di regole a livello comunitario.

Quanto previsto nell'Accordo lo si deve, per parte datoriale a livello europeo, alla BusinessEurope, all'Ueapme e al Ceep e, a livello italiano, alla Confindustria; mentre, quanto riguarda i rappresentanti dei lavoratori, a livello comunitario, hanno lavorato la Ces e per l'Italia, le tre confederazioni di Cgil, Cisl e Uil.

Se la struttura dell'Accordo ripercorre puntualmente il modello consolidato di tali strumenti regolativi, è nel merito di quanto delineato nell'articolato che si hanno importanti novità che segnano un passo avanti nell'affrontare temi così delicati, offrendo un panorama più ampio di tutele: sia sul piano dei principi che delle procedure. Non trascurando la natura dell'atto, a fondamentale valenza bilaterale e, pertanto, espressione e volontà delle Parti sociali.

L'affermazione posta nell'introduzione del testo, ne è una prima conferma. Allineandosi pienamente con quanto sostenuto da tempo in tema di prevenzione, il richiamo all'interesse reciproco delle Parti nell'affrontare tali problematiche, rimarcando il rilievo che queste possono avere, non solo sul piano sociale, ma anche su quello economico, colloca il tema, pur considerando la sua specificità, al pari dei più rilevanti rischi. Un riconoscimento che fa delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro, due condizioni che richiedono, non più solo garanzie a valle del loro verificarsi, ma precisi interventi di prevenzione, a fronte di un più am-

pio coinvolgimento, a diverso titolo, di tutti gli attori aziendali, a partire comunque dal datore di lavoro.

Anche dalle definizioni, i segnali di un importante cambio di passo, giungono forti e precisi. In entrambe, le Parti hanno voluto considerare evento lesivo della dignità già solo il tentativo, anziché esclusivamente l'atto posto in essere. Così, in tema di molestie, prevedendo anche solo la "minaccia", e in tema di violenza, parificando a questa la sola "aggressione"; riconoscendo, pertanto, oltre al diritto alla tutela del corpo, il più profondo diritto alla tutela dell'essere persona.

Se forse più scontato appare nel testo il costante riferimento, in qualità di vittime, ai soggetti sia di sesso maschile che femminile, il duplice esplicito richiamo che in tutto l'articolato viene riproposto, pone in chiaro una sottolineatura alla parità di genere, anche nell'affrontare tali problematiche, che ancora oggi non risulta superflua.

L'evidente positivo carattere negoziale dell'Accordo lo si riscontra nella chiara scelta di favorire, in prima istanza, la composizione della controversia in un alveo bilaterale, investendo di responsabilità le Parti, dal livello aziendale a quello territoriale, nel definire forme adeguate e diverse di tutela, a supporto e sostegno della vittima. Pur non potendo trascurare il richiamo forte che dall'articolato emerge verso le azioni di prevenzione, a partire dalla formazione e dallo sviluppo della consapevolezza del fenomeno. Il contributo fattivo poi, in questo senso, offerto con l'Intesa di recepimento, redatta dalle Parti in Italia è evidente; avendo non solo disposto un preciso termine di tempo per l'individuazione delle procedure (tre mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo) ma anche avendo allegato un modello di dichiarazione da sottoscrivere, da parte dei datori di lavoro, nelle aziende.

La Cisl, a tal riguardo, ha risposto prontamente avviando una Campagna sul tema delle molestie e della violenza sui luoghi di lavoro, inaugurandola con un Seminario di studio e di confronto, ma anche quale primo momento di coordinamento delle azioni che si andranno a svolgere sul territorio.

* giuslavorista
responsabile nazionale Cisl
salute e sicurezza sul lavoro