

 **FEDERMANAGER**



#25NOVEMBRE

FEDERMANAGER

SI VESTE DI ROSSO

Roma, 3 marzo 2025

Avv. Luciana Delfini

PROBLEMA DEFINITORIO

- Non è semplice definire le molestie
- Si tratta di un fenomeno tanto oggettivo quanto soggettivo.
- Sebbene siano degli atti lesivi contro l'integrità psicofisica di una persona, vengono percepite in modo diverso sia dal ricevente che dall'autore.
- L'elemento determinante certamente è il fatto di **essere non voluto**





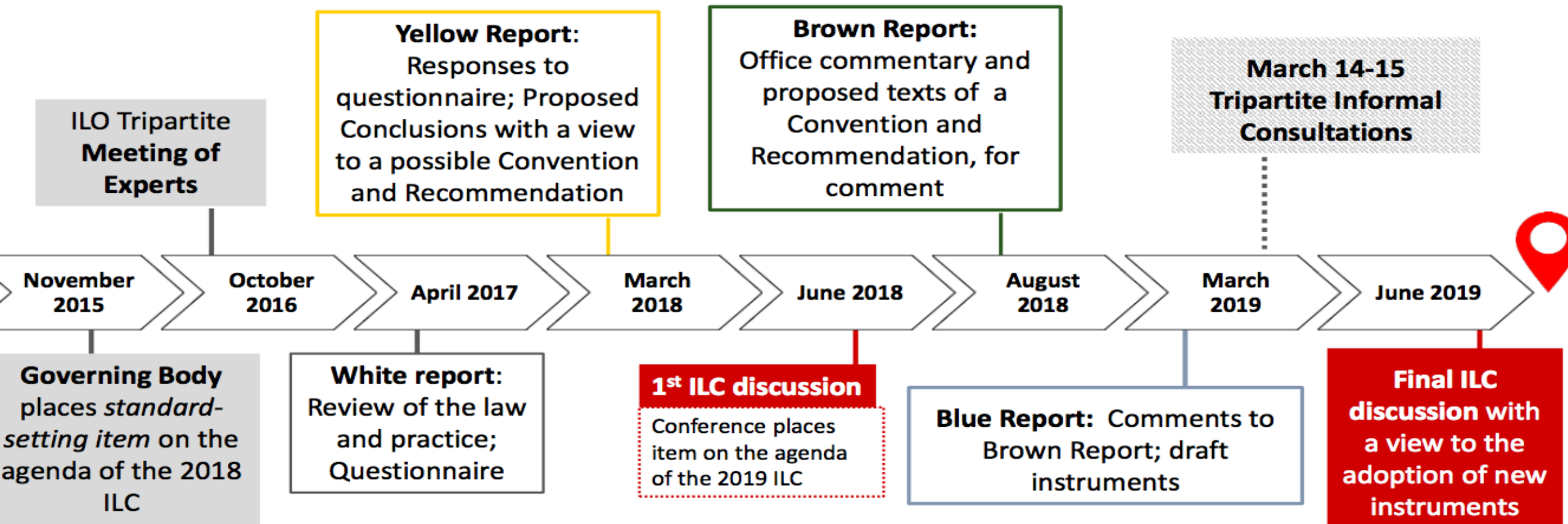
Il 21 giugno 2019, nel centenario della sua costituzione, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato il primo trattato internazionale concernente l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro:

la Convenzione (n. 190) e la sua raccomandazione di accompagnamento (n. 206)

la Legge 15 gennaio 2021, n. 4
Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

Un mandato globale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro

Convenzione ILO (N.190) e Raccomandazione (N.206)





La convenzione fornisce la prima definizione internazionale di violenza e molestie nel mondo del lavoro, specifica i soggetti protetti, delinea gli ambiti lavorativi ai quali si applica.

“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”

190 ILO-CONVENTION

AGAINST VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK



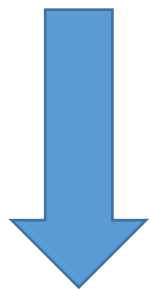
La Convenzione riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro

costituiscono violazione o abuso dei diritti umani,

sono una minaccia per le pari opportunità

e

sono incompatibili con il lavoro dignitoso.



Si richiede agli Stati membri di adoperarsi per assicurare

“tolleranza zero” nel mondo del lavoro”.

Nessuno dovrebbe essere soggetto a violenza e molestie

CHI SONO I SOGGETTI TUTELATI

Tutte le persone che lavorano indipendentemente dallo status contrattuale, nella formazione, i tirocinanti e gli apprendisti, i volontari, i candidati al posto di lavoro



Settore privato/pubblico, economia formale/informale,
aree urbane/rurali

LUOGO DI LAVORO

- i luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro, o usa servizi igienici e spogliatoi;
- negli alloggi forniti dal datore di lavoro;
- nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa;
- lavoro attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

La Convenzione estende la sua portata al “mondo del lavoro”.

Concetto va oltre il luogo di lavoro fisico tradizionalmente inteso.



Aspetto importante perché amplia il raggio del luogo di lavoro considerando anche tutte quelle situazioni di molestati in chat, via WhatsApp

Tipologia di violenze e molestie

Violenze fisiche

Attacchi fisici, percosse, calci, schiaffi, spinte, gesti di contatto ecc.

Violenze psicologiche e molestie

Abuso verbale, mobbing, bullismo e cyberbullismo. Manipolare la reputazione di una persona, isolare una persona, nascondere informazioni, diffamare e ridicolizzare, dare obiettivi impossibili, ecc.

Comportamenti sessuali molesti

Quid pro quo
Ambiente di lavoro ostile

Misure per prevenzione e controllo

Violenze fisiche

Chiusure ed allarmi; procedure di emergenza; meccanismi di formazione e supporto

Violenze psicologiche e molestie

Incoraggiare il lavoro di squadra e la cooperazione.
Fornire risorse, informazioni e formazione adeguate.
Definire chiaramente i requisiti e le responsabilità del lavoro individuale.
Assicurare una comunicazione trasparente

Comportamenti sessuali molesti

Integrare le attività di prevenzione nelle procedure quotidiane (es. esempio controllo della illuminazione, delle telecamere di sicurezza); istruzioni su come disinnescare efficacemente le situazioni ostili che coinvolgono colleghi/pazienti/clienti/ pubblico in generale

EU-OSHA
EUROPEAN AGENCY for SAFETY and HEALTH at WORK
EFFETTI

PER CHI E' OGGETTO DI MOLESTIE

PER IL PROPRIO LAVORO

RABBIA E FASTIDIO

PAURA E ANSIA

VERGOGNA E IMBARAZZO

VULNERABILITA'

PERDITA AUTOSTIMA

PRODUTTIVITA' RIDOTTA

ALTO ASSENTEISMO

RENDIMENTO RIDOTTO

MORALE BASSO

ALTO TURNOVER DEL PERSONALE

ZERO TOLERANCE

SEXUAL HARASSMENT MUST NEVER BE ACCEPTED.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4

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 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007)

GU Serie Generale n. 20 del 26 gennaio 2021



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

STOP
A VIOLENZA E MOLESTIE
NEL MONDO DEL LAVORO



Convenzione OIL 190
sull'eliminazione della violenza e delle molestie
nel mondo del lavoro

Il 29 ottobre 2021, l'Italia ha depositato lo strumento di ratifica della Convenzione 190 presso il Direttore Generale dell'ILO, diventando così il nono paese al mondo, e il secondo paese europeo, a ratificare la Convenzione n. 190.

LEGGE BILANCIO 2018 del 27/12/2017 n. 205

Articolo 1 Comma 218

la manovra di fine anno del 2017 Legge bilancio, in vigore dal 1° gennaio 2018 ha introdotto due misure innovative che sono andate a integrare il Codice delle Pari Opportunità



rafforza, ricordando di attuarlo, l'obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche con iniziative, di natura informativa e formativa, opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie (sessuali) nei luoghi di lavoro,

dispone nuova e specifica tutela: chi agisce in giudizio per aver subito una 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 alla reintegra sul posto di lavoro, nonostante le modifiche del *Job Act*. Allo stesso modo sono nulli sono anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.



Altri prerequisiti fondamentali per integrare pienamente la parità di genere nella contrattazione collettiva



necessità della loro presenza nei gruppi di negoziazione e nel monitoraggio dell'attuazione dei contratti collettivi

La contrattazione collettiva è un mezzo importante per promuovere l'uguaglianza delle donne nel mondo del lavoro, ma per essere veramente efficace le preoccupazioni delle donne devono essere comprese e considerate.

Il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) Federmanager, attraverso specifici accordi di rinnovo, promuove il contrasto a molestie e violenza nei luoghi di lavoro attraverso la prevenzione, la segnalazione di comportamenti e l'individuazione di strutture di supporto a livello locale. Utilizza la leva dell'equità retributiva. Un approccio particolare è dedicato alla tutela e al sostegno della maternità, della paternità e della genitorialità condivisa,

ANALISI GIURIMETRICA DELLE SENTENZE

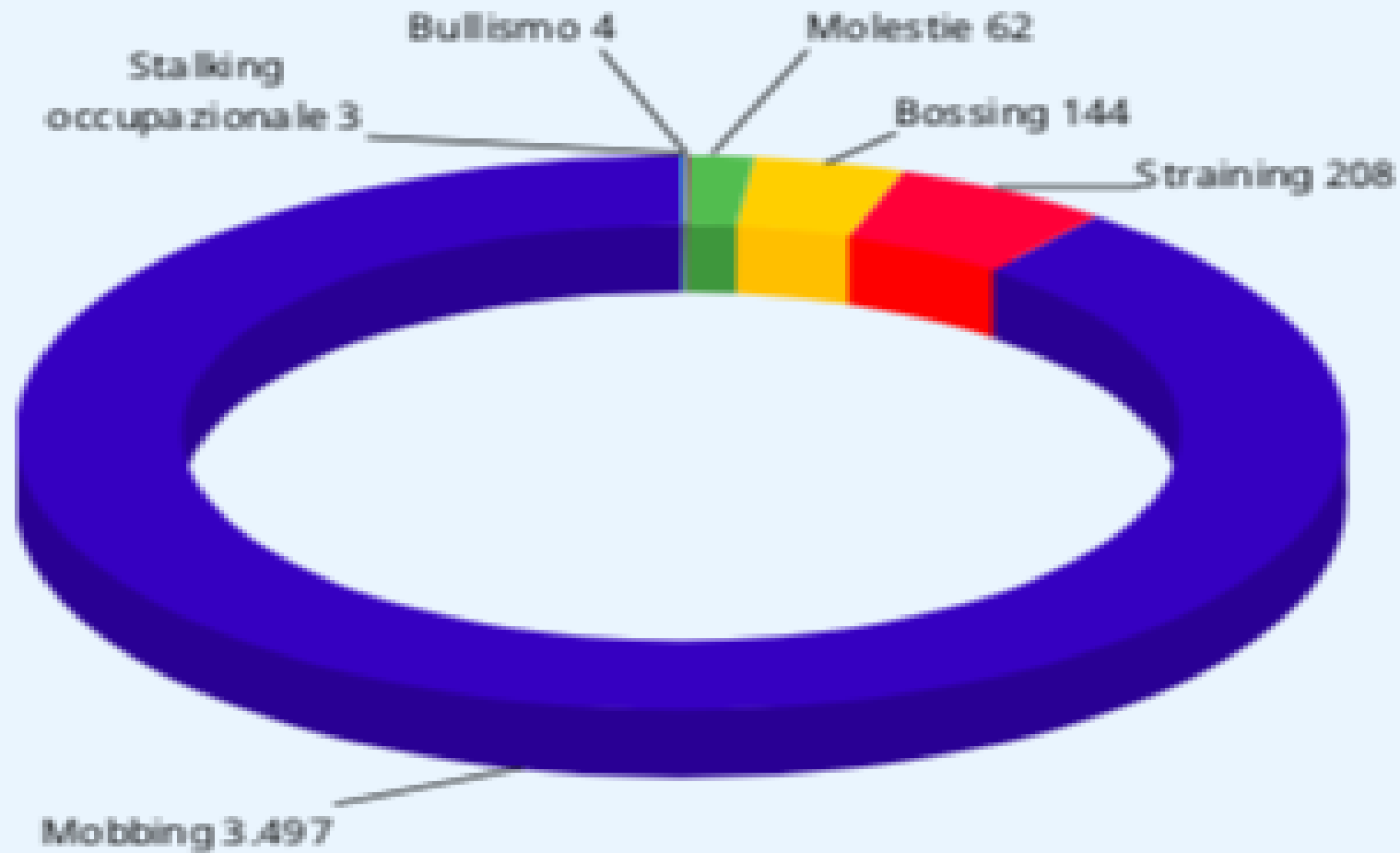
Ricerca con parole chiave: mobbing, straining; bossing; bullismo; molestie; discriminazioni e stalking occupazionale.

Straining situazione di stress occupazionale, caratterizzata dal verificarsi di almeno un'azione ostile, che lavoratrice/ore può subire dal suo aggressore

Bossing una serie di atti che determinano una penalizzazione o un'umiliazione ingiustificata del dipendente ad opera di un proprio superiore per tramite dei vantaggi della propria posizione

Su un totale di 3.918 sentenze, l'89,2% pronunce riguarda il mobbing, straining 5,3% e bossing 3,6% molestie circa 1,6% bullismo e di stalking occupazionale rappresentano rispettivamente lo 0,1 e lo 0,07% del totale dei casi.

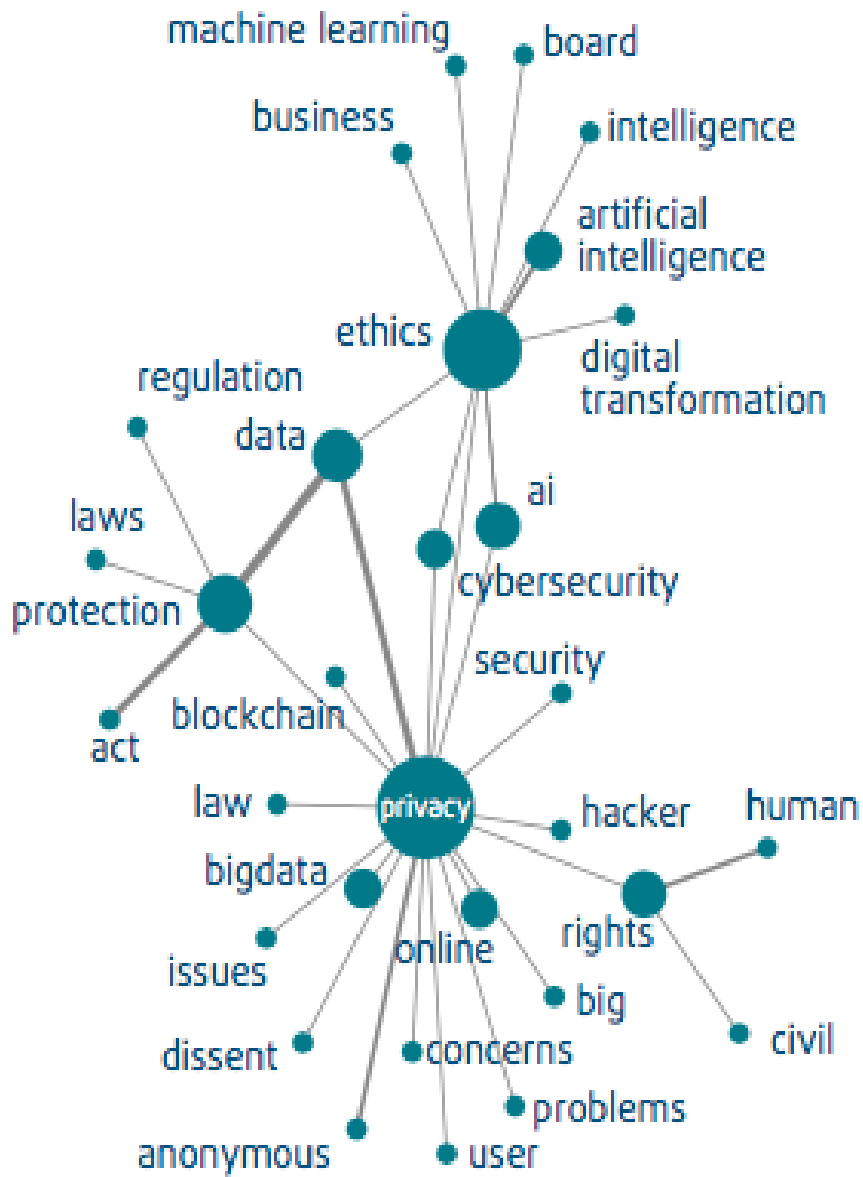
Grafico 1 — Frequenza delle fattispecie di violenza e molestie sul lavoro nella giurisprudenza



Analisi delle sentenze della C. Cost, C. Cass. Massime e sent. merito (al febbraio 2022)

Il raffronto dei dati evidenzia

che tra le molteplici fattispecie di condotte vessatorie, emerge la centralità del mobbing che monopolizza quasi l'intero contenzioso giudiziario nel campo della conflittualità lavorativa, rispetto allo straining e bossing, ma soprattutto alle molestie che non vengono denunciate



- NUOVE FORME DI DISCRIMINAZIONI E DI COMPORTAMENTI MOLESTI SUL POSTO DI LAVORO ➡ DIGITAL TRANSFORMATION
- Nel mondo del lavoro le tecnologie sono più pervasive.
- I rapporti tra le tecnologie, ed in particolare i sistemi di Intelligenza Artificiale, e mondo del lavoro saranno regolati da modelli che, pur presentandosi come prodotti di strumenti matematici “neutri”, di fatto, neutri non sono, così come spesso non sono né trasparenti e né contestabili.



L'uso di algoritmi nel reclutamento è aumentato negli ultimi anni, in tutte le fasi del processo di inserimento nel lavoro.

Se sviluppati in modo responsabile, gli strumenti basati sui dati hanno il potenziale di migliorare il reclutamento tuttavia, se si utilizzano dati storici, è altamente probabile che questi pregiudizi umani vengano replicati.

È necessario testare rigorosamente le nuove tecnologie per garantire che le piattaforme non discriminino gruppi di persone.

Uno dei modi di controllo è monitorare le prestazioni del modello.

Esempi di sistemi utilizzati per ovviare agli stereotipi e ai pregiudizi

Rimozione dei nomi (da cui si può dedurre l'etnia di qualcuno o il genere) **dai curricula** prima che vengano utilizzati in modelli di algoritmi basati sull'intelligenza artificiale.

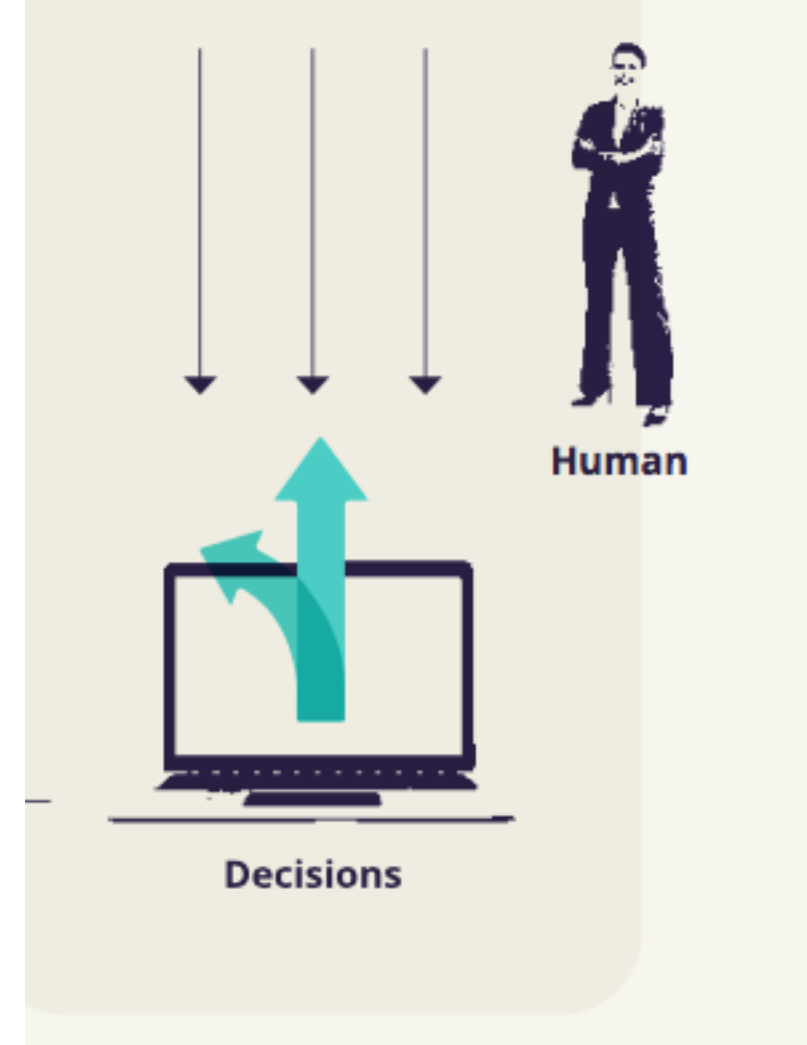
L'esistenza di **pregiudizi umani anche nel reclutamento tradizionale** è ben dimostrata. Es: orchestrali che nelle prove di assunzione suonavano dietro a uno schermo per l'audizione e ciò ha comportato un aumento significativo del numero di donne nelle orchestre.



Amazon, tra il 2014 e il 2017, per selezionare i candidati a un posto di lavoro avrebbe penalizzato parole come “donne” o i “nomi dei college femminili” sui curricula dei candidati.

Facebook – secondo quanto dimostrato dai ricercatori della Northeastern University, segue gli stereotipi di genere e di razza nella pubblicazione di annunci di lavoro.

CareerBuilder ha messo in atto una politica che si concentra sull'utilizzo dei dati raccolti dal servizio per insegnare ai datori di lavoro le modalità per eliminare i pregiudizi dalle loro offerte di lavoro, anche attraverso un uso ponderato di termini, all'interno dell'annuncio, per evitare che il recruiting penalizzi la candidatura di donne.

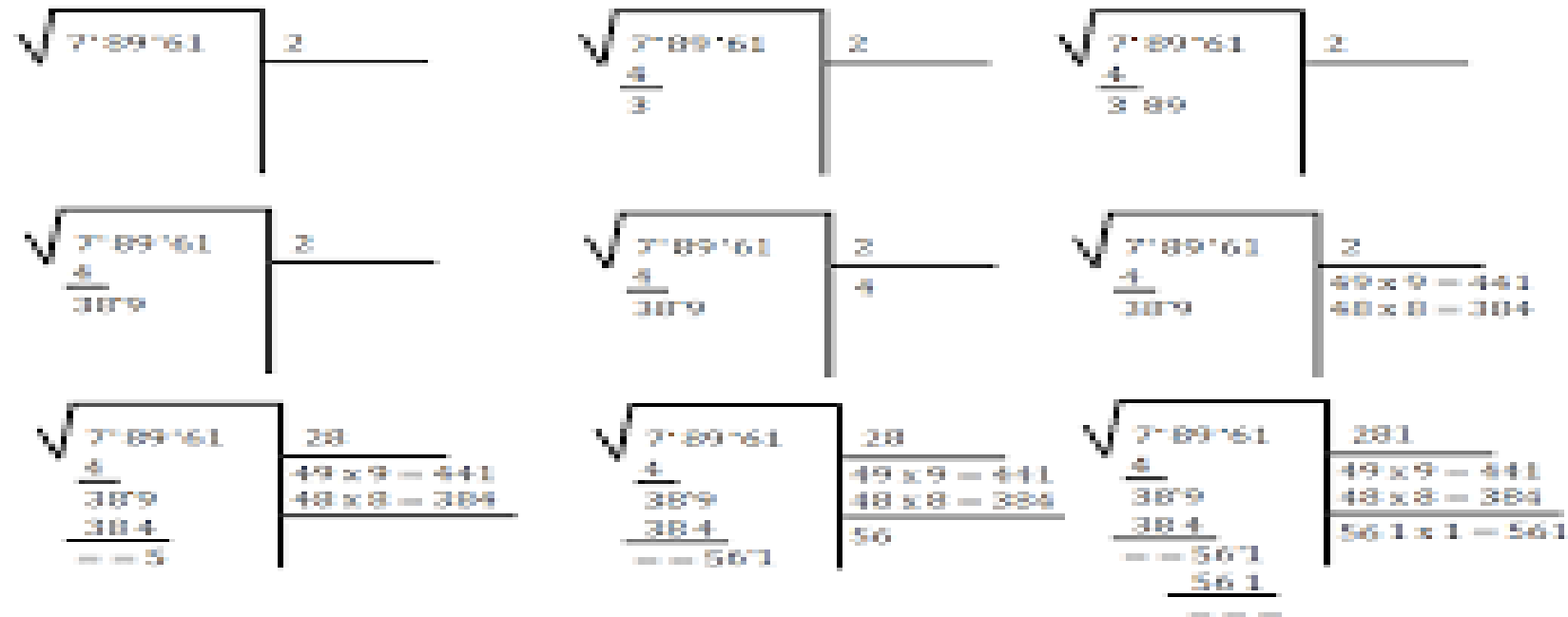


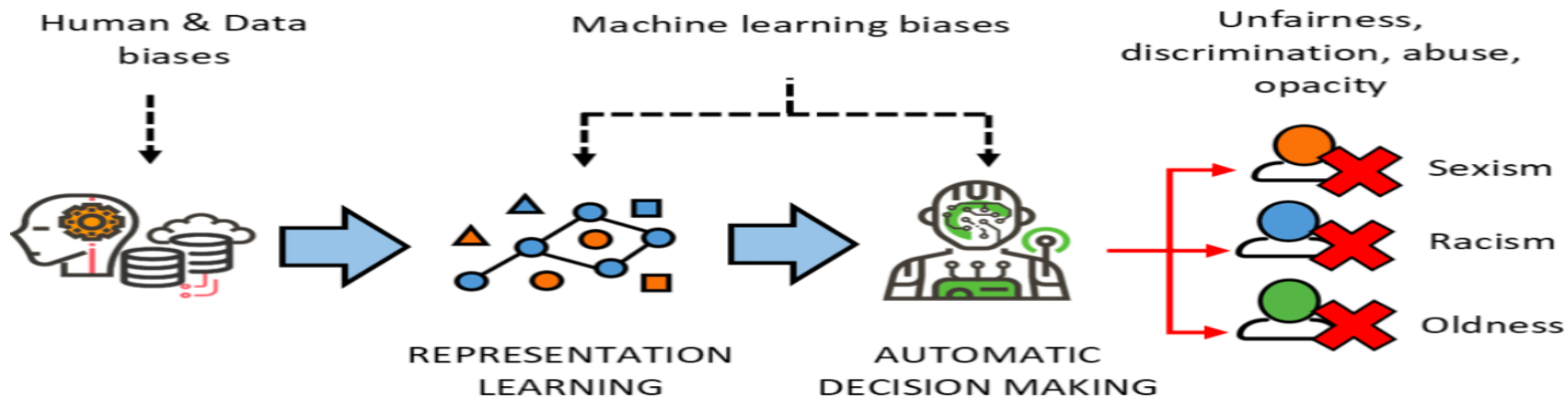
L'aumento dell'uso del processo decisionale algoritmico pone nuove sfide alla regolamentazione e mette in discussione la capacità della legislazione e degli approcci normativi esistenti di affrontarle in modo adeguato.

PER CONTRO

L'applicazione delle pratiche virtuose si scontra con un comprensibile interesse da parte **degli sviluppatori di algoritmi che potrebbero non essere disposti a rivelare codici o sistemi, tantomeno a mappare il ciclo di vita algoritmico complessivo**, per fornire tracce e valutare le diverse responsabilità degli attori in ogni fase del processo.

1) 78961





Un approccio olistico è dunque fondamentale per progettare e attuare policy efficaci e virtuose, così come è fondamentale sviluppare una nuova cultura organizzativa del lavoro e nuovi meccanismi di informazione/formazione