

DONNE E VIOLENZA. “CASSIOPEA”: UN PROGETTO DELL’INAIL PER LA PREVENZIONE

ANTONELLA NINCI*

Premessa

La violenza sulle donne : un fenomeno in ascesa o in emersione?

Donne e violenza: troppo e troppo spesso questo binomio assurge agli onori della cronaca, portando alla luce episodi nei quali le donne sono vittime della violenza. È un dato di fatto che i casi di cui si parla e che divengono noti alla collettività non sono altro che la punta dell’iceberg: infatti la maggior parte delle violenze, rimangono conosciute solo dalle vittime e dai loro persecutori in quanto si tratta di situazioni che si verificano tra le mura domestiche, in ambienti familiari, lavorativi o comunque in contesti nei quali la violenza diventa ancor più crudele, se possibile, poiché infrange fiducie e sicurezze.

Non si tratta certo di un fenomeno nuovo: gli abusi nei confronti delle donne, rappresentano una situazione ricorrente nella storia. Quello che cambia nel tempo è la diversa considerazione dei fenomeni, l’indifferenza o la gravità sociale che viene loro attribuita e, di conseguenza, il modo di reazione da parte del contesto sociale e istituzionale e la volontà di reprimerli.

L’evolversi dei costumi e una maggior forza che le donne hanno acquisito nel tempo, fanno sì che sempre meno la violenza rimanga nascosta e venga combattuta come una violazione fondamentale dei diritti umani. La trattazione del tema dal punto di vista giuridico e “sociale”, offre importanti spunti di analisi per comprendere le trasformazioni avvenute.

Non è facile dare una risposta al quesito posto in premessa, ovverosia se il fenomeno, come sembra dai numeri, sia in ascesa oppure se si assista ad una maggiore emersione di situazioni frequentemente celate per la drammaticità che le connotano, per il pudore, la riservatezza e il timore di esternalarle.

I numeri sono sconcertanti e allarmanti, tanto da far affermare che la violenza sulle donne è una emergenza su scala mondiale.

* Presidente del Comitato Pari Opportunità dell’INAIL.

Nel 2007 l'ISTAT ha presentato i risultati di una prima indagine dedicata al fenomeno della violenza fisica e sessuale sulle donne (le precedenti risalgono al 1997 e al 2002): i numeri indicati denunciano una situazione estremamente grave se si pensa che in Italia sono stimate in oltre sei milioni le donne da 16 a 70 anni che ne sono state vittime nel corso della vita.

Di sicuro la percentuale di casi non denunciati e, dunque, di sommerso è elevatissima: si parla del 96% delle violenze subite da un partner e del 93% di quelle da non partner.

Nel caso degli stupri la quasi totalità non è denunciata.

La situazione comporta, inevitabilmente, l'assunzione di un impegno forte e costante da parte di cittadini ed istituzioni, che si avvalga di ogni possibile strumento che consenta, non solo la conoscenza e l'emersione del fenomeno, ma anche la disponibilità di mezzi adeguati al sostegno delle vittime ed alla condanna dei responsabili.

Per far questo occorre affiancare ai mezzi di tutela e di contrasto, interventi di sensibilizzazione per tutti e di formazione e conoscenza per coloro che, per ruolo lavorativo o sociale, possano trovarsi a contatto con persone bisognose di aiuto e protezione.

La violenza in ambito lavorativo

Le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro si possono leggere a contrario analizzando le politiche di pari opportunità introdotte negli ordinamenti degli stati della comunità, attraverso le direttive europee: discriminazioni che riguardano le assunzioni, gli avanzamenti di carriera, il periodo legato alla maternità, le retribuzioni.

La condizione di debolezza delle donne nel mondo del lavoro ha fatto sì che avessero bisogno della creazione di un diritto "diseguale" che, partendo proprio dalle differenze, le aiutasse a superare le disuguaglianze di cui erano vittime nel lavoro. Non si può che muovere da queste considerazioni, in quanto è proprio tale condizione nel lavoro una delle cause che innestano situazioni "violente", intendendo per queste non solo la violenza come atto violento in sé stesso, ma anche come molestia sessuale, molestia psicologica, molestia di genere.

Se l'ambiente domestico e il contesto sociale possono essere causa di violenze di vario genere, l'ambiente di lavoro è sicuramente un luogo a rischio: se mai ce ne fosse stato bisogno ce lo confermano proprio le rilevazioni emerse nel corso dell'ultima indagine ISTAT, che ha preso in considerazione il triennio 2007/2009.

In questo arco di tempo sono stimabili in 3 milioni 864 mila (il 19,1 per cento del totale) le donne, nella fascia di età tra 14 e 65 anni, che hanno subito almeno una molestia o un ricatto sessuale sul lavoro. Le più colpite da questo fenomeno sono le ragazze di 14-24 anni (38,6 per cento), per le quali la possibilità di subire una

molestia è doppia rispetto alla media, seguite dalle 25-34enni (29,5 per cento). I valori più alti riguardano le laureate (26,1 per cento) e le diplomate (22,3 per cento). Quanto all'ambito territoriale il fenomeno risulta maggiormente diffuso tra le donne del Sud (21 per cento contro il 19,9 per cento del Nord-Ovest e 17,7 per cento del Nord-Est).

Le molestie rappresentano il 31,2 per cento di queste situazioni, mentre i ricatti e le richieste di disponibilità costituiscono il restante 68,8 per cento, con una quota di circa il 35 per cento costituito dalle sole richieste di disponibilità sessuale.

Sono 842 mila (il 5,9 per cento) le donne di 15-65 anni che, nel corso della vita lavorativa, sono state sottoposte a ricatti sessuali sul posto di lavoro, l'1,7 per cento per essere assunte e l'1,7 per cento per mantenere il posto di lavoro o avanzare di carriera. Le donne a cui è stata chiesta una "disponibilità sessuale", al momento della ricerca ISTAT, risultano essere quasi mezzo milione, pari al 3,4 per cento.

Tra queste all'uno per cento è stata richiesta la disponibilità sessuale al momento dell'assunzione (per un totale di 140 mila donne), lo 0,4 per cento è stato ricattato per essere assunto (per un totale di 61 mila donne) e lo 0,5 per cento per mantenere il posto di lavoro o avanzare di carriera (per un totale di 65 mila donne).

Ciò che caratterizza maggiormente le vittime di ricatti sessuali nel corso della vita è il fatto di avere un titolo di studio elevato: le donne che presentano il tasso di vittimizzazione più basso hanno, infatti, al massimo la licenza elementare (1,8 per cento nella vita e 0,1 per cento negli ultimi tre anni).

Per i ricatti avvenuti negli ultimi tre anni, è stato osservato come al momento dell'assunzione sia più frequente per una donna subire un ricatto sessuale, quando cerca lavoro come impiegata o lavoratrice qualificata nel settore del commercio e dei servizi (in particolare come cassiera, commessa, cameriera, parrucchiera, estetista, cuoca), ma anche come professionista nelle attività intellettuali e scientifiche, ovvero come medico, docente, ricercatrice, giornalista, archeologa, interprete. Nel corso della vita, la percentuale aumenta per il lavoro impiegatizio.

Tra coloro che, invece, negli ultimi tre anni hanno subito ricatti sul posto di lavoro per mantenerlo o per progredire nella carriera, il profilo professionale è un po' più elevato, con una netta prevalenza di donne che lavorano nelle attività intellettuali e scientifiche e nelle professioni tecniche.

Anche i ricatti sessuali rimangono nel sommerso: nella maggior parte dei casi la donna non ne parla con nessuno sul posto di lavoro e non denuncia l'episodio alle forze dell'ordine.

I motivi del silenzio sono vari e facilmente immaginabili.

Questo è dunque il contesto con il quale dobbiamo confrontarci e questa la situazione che impone l'adozione di interventi mirati, che consentano di adeguatamente affrontare il problema.

La violenza fisica

La prima espressione di violenza che viene in mente è quella fisica, intendendo per tale quella che si concretizza in un atto di violenza vero e proprio come le percosse quando sono provocate dall'appartenenza al genere femminile.

È un dato di fatto, verificabile anche attraverso la casistica degli infortuni sul lavoro indennizzati dall'INAIL, che la femminilizzazione del lavoro ha indotto un aumento dei casi di violenza fisica diretti verso le donne in quanto sesso fisicamente più debole.

L'ingresso, talvolta considerevole, di giovani donne in attività lavorative che in passato erano predominio del sesso forte, ha fatto sì che si verificassero situazioni di particolare esposizione a rischio.

Ci si riferisce proprio a quei settori lavorativi evidenziati come più "pericolosi" anche dall'indagine ISTAT: i trasporti, la sanità, la ristorazione (personale degli autogrill).

Nei trasporti, ad esempio, l'ingresso di giovani donne che svolgono l'attività di personale viaggiante a bordo dei treni delle Ferrovie dello Stato, ha sicuramente aumentato il rischio di aggressioni da parte di viaggiatori malintenzionati, soprattutto in orario notturno: la semplice richiesta di esibizione del biglietto a soggetti che ne sono sprovvisti, può essere motivo di comportamento violento soprattutto nei confronti di donne giovani.

Questo aspetto della violenza è sicuramente connotato dalla gravità, ma al tempo stesso, è quello che appare con maggior evidenza nella sua drammaticità.

Non per niente si tratta infatti di casi che approdano alla ribalta della cronaca e che più facilmente vengono denunciati e perseguiti. Sono anche quelli per i quali è di più facile attuazione la predisposizione di tutele.

Le molestie: dalla definizione alla individuazione delle fattispecie

Più sottile e complesso è il tema delle molestie, siano esse di genere o sessuali. Limitandoci al mondo del lavoro, non si può non constatare che sono molte, per le donne, le insidie che si insinuano in un ambiente che dovrebbe essere per sua definizione protetto.

Discostarsi dal modello del soggetto che generalmente ricopre posizioni dominanti o di potere nella nostra società (maschio, bianco, eterosessuale, di età variabile tra i 45 e i 65 anni) espone a rischio i soggetti più deboli, come le donne, i lavoratori giovani, gli omosessuali, gli appartenenti a razze diverse.

Le molestie sessuali sul luogo di lavoro hanno acquistato rilevanza giuridica a partire dalla metà degli anni 80, grazie all'opera delle istituzioni comunitarie che, nell'ambito dei piani di sviluppo in tema di parità di trattamento e delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, hanno fornito definizioni

sempre più adeguate di "molestia" e hanno dato un decisivo impulso all'analisi dei casi concreti e alle tecniche di tutela, individuando le sanzioni appropriate e prevedendo le possibili procedure di denuncia¹.

Un importante passo avanti è stato fatto con la Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 che definisce la molestia sessuale come "ogni comportamento a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento, basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro" e ne afferma la inaccettabilità quando: *a)* siffatti comportamenti siano indesiderati, irragionevoli ed offensivi per le persone che li subiscono; *b)* il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di siffatti comportamenti dei datori di lavoro (compresi i superiori o i colleghi) vengano utilizzati esplicitamente o implicitamente per motivare una decisione inerente all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione; *c)* siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante per chi li subisca.

La stessa definizione di molestia sessuale si trova anche nell'art. 1 della Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 ove appare pienamente recepita anche la distinzione tra molestia sessuale coercitiva (qualora l'accettazione o il rifiuto di tali atteggiamenti abbiano conseguenze sulle decisioni inerenti all'accesso, alla formazione professionale, all'assunzione o al mantenimento del posto di lavoro) e non coercitiva (qualora dal rifiuto degli atteggiamenti derivi un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante).

Sia la Risoluzione del 1990 che la Raccomandazione del 1991 hanno evidenziato che i comportamenti molesti possono essere contrari al principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra le donne e gli uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Nel codice di condotta allegato alla Raccomandazione del 1991, la definizione di molestia sessuale poneva l'accento sull'elemento soggettivo della medesima, in base alla quale l'abuso a sfondo sessuale era quello che veniva percepito quale atto indesiderato da parte di chi lo subiva; secondo tali indicazioni spetterebbe al singolo individuo stabilire quale comportamento egli potesse tollerare e quale fosse invece da considerarsi offensivo.

¹ In tema, a livello comunitario, sono state pronunciate: la Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 giugno 1986 sulla violenza contro le donne, la Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, la Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 sempre in tema di molestie sessuali.

Una semplice attenzione a sfondo sessuale, così ragionando, potrebbe configurare una molestia qualora il comportamento fosse ritenuto palesemente offensivo da parte del destinatario delle attenzioni².

Con la Raccomandazione CE 92/131 si sono distinti i comportamenti “a connotazione sessuale” da “ogni altro tipo di comportamento basato sul sesso”: per entrambe le fattispecie gli stati membri erano invitati a “promuovere la consapevolezza” che quei comportamenti erano da considerarsi “inammissibili”³.

Con la direttiva 2002/73 il diritto comunitario ha imboccato la strada già intrapresa con le direttive 43 e 78 del 2000 (che vietano la discriminazione fondata su razza ed origine etnica e su molti altri fattori di identità-discriminazione) ed ha modificato la direttiva 76/207 CEE relativa alla 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 professionale e alle condizioni di lavoro.

Con questa direttiva la Comunità ha introdotto alcuni principi fondamentali, ovverosia le definizioni di discriminazione diretta ed indiretta⁴ e, ai fini che ci interessano, quelle di “molestie di genere” e di “molestie sessuali”⁵.

L’importante novità di questa direttiva è l’aver qualificato le molestie come discriminazioni: questo passaggio, ben lungi dall’essere una formale equiparazione, ha importanti conseguenze sul tipo di tutela che può essere adottata, in quanto consente l’applicazione delle procedure previste dal diritto antidiscriminatorio, ed in particolare l’intervento della Consigliera o del Consigliere di parità nei termini previsti dalla legge.

2 Questa concezione soggettiva della molestia sessuale, che dipende dalla percezione della vittima del comportamento indesiderato, era stata tratta dal diritto nordamericano e si basava sul principio di libertà sessuale in senso negativo, ovverosia come pretesa che la propria persona non fosse fatta oggetto di manifestazioni sessuali indesiderate, offensive e sgradite. La molestia veniva quindi ad assumere la connotazione, peraltro ancora condivisa, di attentato alla libertà e dignità della persona nel contesto professionale. Tale impostazione ha causato contestazioni da quella parte della dottrina che aveva rilevato che, la qualificazione del comportamento come molestia sessuale, non poteva dipendere solo dalla sensibilità del soggetto vittima, ma che si sarebbe dovuto anche tener conto di modelli di comportamento sociali condivisi e ritenuti accettabili nell’ambiente in cui la condotta aveva avuto luogo.

3 GISELLA DE SIMONE, *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, Riv. dir. lav., 2004, 03, 399.

4 Ai sensi della direttiva discriminazione diretta è la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga; discriminazione indiretta la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell’altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

5 “Le molestie e le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate. Il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona. 4. L’ordine di discriminare persone a motivo del sesso e’ considerato una discriminazione ai sensi della presente direttiva. 5. Gli Stati membri incoraggiano, in conformità con il diritto, gli accordi collettivi o le prassi nazionali, i datori di lavoro e i responsabili dell’accesso alla formazione professionale a prendere misure per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali sul luogo di lavoro”.

La nozione di molestia introdotta dalla direttiva, contempla un aspetto "soggettivo" della discriminazione, volto a perseguire il comportamento avente lo scopo di ledere la dignità della persona e un aspetto "oggettivo" espresso in termini di verifica di un dato comportamento oggettivamente indesiderabile.

In seguito alla delega al Governo prevista dall'art. 17 della legge comunitaria 31 ottobre 2003 n. 306 a dare attuazione alla direttiva 2002/73/CE, è stato emanato il D.Lgs. 145/2005 il quale, all'art. 2, ha apportato modifiche alla normativa anti-discriminatoria, in particolare riguardanti l'art. 4 della legge 125/1991.

Successivamente, le norme riguardanti la parità di genere e il contrasto alle discriminazioni sono state ordinate all'interno del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità); in tale contesto la definizione di molestia recepita dal nostro ordinamento è contenuta nell'art. 26 che così dispone:

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne".

Le molestie, dunque, da una parte sono caratterizzate da comportamenti motivati da ragioni riguardanti il genere, mentre dall'altra le molestie sessuali consistono in comportamenti aventi come contenuto proprio il sesso. Nelle molestie, pertanto, assume rilevanza l'intento di molestare (costituendo il movente del comportamento) invece nelle molestie sessuali rileva l'effetto molesto.

La norma consente di colpire sia l'ipotesi di ricatto sessuale (o molestia coercitiva o scambio di prestazioni) quanto l'ipotesi di molestia ambientale.

Mentre nel ricatto sessuale la molestia è chiaramente intenzionale, proprio perché esiste un rapporto di causa-effetto tra il rifiuto della prestazione sessuale richiesta e la perdita di un beneficio lavorativo, la molestia ambientale può sussistere anche senza questo intento, perché in essa rientrano tutte quelle condotte che mirano ad avvelenare l'ambiente di lavoro rendendolo ostile, offensivo e degradante.

La molestia ambientale, essendo priva di una richiesta esplicita, denota una condotta sessuale che semplicemente disturba ed offende la persona cui è rivolta (come la ripetizione di soprannomi ingiuriosi e offensivi): tuttavia, a differenza dal ricatto sessuale, si prescinde da una posizione di potere o di supremazia gerarchica dell'agente.

Ciò che caratterizza il ricatto sessuale è l'uso della molestia come potere di coercizione per determinare o modificare le condizioni di impiego, la molestia non coercitiva non è finalizzata ad imporre una prestazione sessuale, ma crea un ambiente di lavoro ostile ed offensivo, con conseguenze sfavorevoli per il benessere psicologico, emotivo e fisico della vittima.

Quanto alle modalità, la norma distingue tra forme fisiche, verbali e non verbali.

Molestie fisiche: si può includere ogni tipo di contatto fisico non desiderato e sgradito dal soggetto che lo riceve: si va dagli inutili e confidenziali toccamenti e strusciami del corpo altrui, alle carezze, baci, pizzicotti, colpetti, abbracci fino alle vere e proprie aggressioni, tentativi di violenza, stupri. Alcune di queste condotte rivestono gravità tale da integrare, di per sé stesse, illeciti penali a prescindere dal contesto lavorativo, mentre nei restanti casi, il comportamento a connotazione sessuale assume valenza di molestia a causa della indesideratezza da parte del soggetto destinatario.

Molestie verbali: a questo gruppo appartengono le proposte indecenti e le avances pesanti e non ricambiate, domande sulla vita intima, sulle inclinazioni sessuali, insinuazioni, epiteti, insulti, apprezzamenti allusivi, doppi sensi, esternazioni volgari sull'aspetto, sul corpo, sull'abbigliamento, telefonate oscene, anonime, scherzi di cattivo gusto a sfondo sessuale, pressioni per ottenere favori sessuali, richieste di appuntamenti in presenza di manifestazioni di volontà contrarie.

Molestie non verbali: qui la casistica è quanto mai eterogenea si va dagli sguardi concupiscenti, le sbirciate alla persona mentre si trova in luoghi riservati, i fischi al suo passaggio, lo starle intorno mentre lavora, al compiere in sua presenza atti di esibizionismo o volgari, sguardi maliziosi, scritte licenziose, distribuzione di materiale pornografico in ufficio o affissione di fotografie o immagini scabrose che valgano a ricordare al soggetto rappresentato che è più considerato per il suo ruolo sessuale che per la capacità lavorativa.

La norma non contempla espressamente modalità diverse, che si sono invece diffuse invece con l'uso della tecnologia, quali le molestie effettuate mediante l'invio di e-mail o sms aventi contenuto osceno, diffamatorio, ricattatorio et cetera. L'ultima parte della norma in esame si riferisce ai "comportamenti di ritorsione" cioè quei trattamenti sfavorevoli posti in essere dal datore di lavoro per reazione ad un reclamo o alla richiesta di applicazione del principio di parità di trattamento.

Dal punto di vista sanzionatorio, la norma prevede che gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime di molestie, siano nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Resta da chiedersi se tale nullità sia assoluta e rilevabile d'ufficio dal giudice secondo le regole generali o se invece si tratti di una ipotesi speciale di nullità relativa che come tale può essere fatta valere solo da soggetti determinati.

Spunti di riflessione, per l'accoglimento della seconda tesi, vengono anche dal diritto penale che ha previsto, in linea generale, la procedibilità a querela di parte per il più grave reato di violenza sessuale (art. 609 *bis* c.p.). La ratio giustificatrice della perseguibilità a querela sta nella preoccupazione che la pubblicità dei fatti e il gravoso peso del processo per la vittima, debbano essere oggetto di valutazione della stessa, giudice unico delle proprie scelte.

Senza contare che l'art. 609 *bis* c.p. considera violenza sessuale anche la condotta di chi, mediante abuso di autorità, costringe qualcuno a compiere o subire atti sessuali. Secondo l'opinione preferibile, il concetto di "autorità" comprende anche il datore di lavoro e comunque i superiori nell'ambito lavorativo.

La tutela del soggetto vittima di violenza o molestie

La trattazione delle forme di tutela giuridica, civili e penali, meriterebbe uno spazio più ampio ed un importante approfondimento, ma anche una sintesi può essere funzionale a soddisfare esigenze divulgative e di conoscenza, in linea con lo spirito del progetto "Cassiopea" di cui si tratterà in seguito.

La tutela penale

Il quadro della tutela penale delle vittime di violenza e di molestie è cambiato radicalmente con l'approvazione della legge 38/2009 che ha creato il reato di *stalking* ed ha rafforzato le tutele preventive e cautelari nei procedimenti per reati di atti persecutori e violenza sessuale.

L'art 6 della citata legge, inserendo nel codice penale l'art. 612 *bis*⁶ ha istituito il

6 612 *bis* c.p. : "Atti persecutori . Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.

La pena è aumentata se il fatto è commesso dal coniuge legalmente separato o divorziato o da persona che sia stata legata da relazione affettiva alla persona offesa.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio".

delitto di “atti persecutori” (c.d. reato di *stalking*) il quale risponde ad esigenze di carattere sociale e di politica criminale che finora non avevano trovato adeguata tutela nel contesto normativo italiano.

Prima della creazione di questo specifico reato, era difficile trovare protezione ed adeguata reazione di fronte a molte condotte tipiche di molestie alla persona, così come era difficile prevenire situazioni di grave pericolo, a meno che l'azione del reo non integrasse fattispecie più gravi di reato. (percosse, lesioni, ingiuria, diffamazione, violenza privata, minacce...).

Di recente la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 9225/10, ha stabilito che le insistenti *avances* sessuali rivolte dal capo alle sue dipendenti, con l'arroganza di chi sta abusando del ruolo di superiore gerarchico ed i comportamenti vessatori come sanzione ai rifiuti delle donne, integrano il reato di violenza privata.

In questi casi, infatti, la fattispecie di cui all'art. 610 c.p. si configura perché la vittima è costretta a patire ingiuste vessazioni che inducono non solo sofferenza e malessere, ma anche concreti pregiudizi alla sua serenità sul lavoro e alle sue aspirazioni di carriera.

Sia il reato di violenza sessuale che quello di *stalking*, sono procedibili a querela della persona offesa, ma i termini sono aumentati a sei mesi invece degli ordinari tre.

Per il solo reato di violenza sessuale la querela non può essere rimessa.

In sede di procedimento penale la vittima può costituirsi parte civile, ossia richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.

Di recente è stata ammessa la costituzione di parte civile a mezzo della Consigliera di parità: nel giudizio è stata riconosciuta una posizione soggettiva giuridicamente tutelata, in capo alla medesima, quale soggetto danneggiato dal reato in presenza di una condotta di molestie sessuali.

La tutela civile

In presenza di violenza e/o molestia in ambito lavorativo, la tutela da richiedere (se la parte offesa non si è costituita parte civile o non sussistono gli estremi del reato) è quella civile mediante ricorso avanti al Giudice del lavoro, con lo scopo di denunciare la molestia e/o la discriminazione, chiedere il risarcimento dei danni, la cessazione della molestia e degli eventuali effetti discriminatori subiti (ad esempio il licenziamento, mancata assunzione, dequalificazione, trasferimento, mancata progressione di carriera ecc...).

Il datore di lavoro, anche se non è l'autore materiale della molestia o della violenza, può rispondere per la medesima in virtù degli art. 2049 e 2087 del codice civile.

Può essere condannato al risarcimento il materiale autore della molestia o della discriminazione e, in solido, lo stesso datore di lavoro dal momento che ha omesso di vigilare sulla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e di adottare quelle misure necessarie per impedire il reiterarsi del comportamento illecito.

Dottrina e giurisprudenza si sono orientate prevalentemente nel ricondurre le molestie sessuali poste in essere sul luogo di lavoro, alla violazione dell'obbligo di sicurezza e di protezione dei lavoratori *ex art. 2087 c.c.* in quanto questa norma tutela non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale del lavoratore: l'applicazione in campo lavoristico del generale principio del *neminem laedere* fa assumere a tale principio la forma giuridica di una autonoma obbligazione contrattuale in capo al datore di lavoro.

Proprio dal tenore letterale dell'art. 2087 c.c. è agevole desumere a carico del datore di lavoro un obbligo primario e un obbligo strumentale: al datore di lavoro è vietato porre in essere tutti quei comportamenti commissivi che potrebbero causare la lesione di beni garantiti, ma deve anche porre in essere tutte quelle cautele che valgono a tutelare i beni in questione.

Per far questo, non solo deve rispettare la legislazione antinfortunistica, che stabilisce l'adozione delle misure adatte al caso concreto, ma è necessario che non ponga in essere comportamenti che violino il diritto alla integrità psico-fisica del lavoratore.

In base a tale orientamento, ai sensi dell'art. 2087c.c., l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare e organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti. Nel caso in cui non si possa accertare che il datore di lavoro abbia violato gli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., la giurisprudenza ritiene che lo stesso potrebbe essere ritenuto responsabile in via extracontrattuale ai sensi dell'art. 2049 c.c. per il fatto illecito commesso dal proprio dipendente nello svolgimento delle funzioni assegnate e in solido con lo stesso.

In questo caso, viene ammessa la prova liberatoria solo se il dipendente autore del fatto illecito abbia agito con dolo e al di fuori di un rapporto di occasionalità necessaria con le proprie mansioni, ossia quando l'evento lesivo si sia verificato sul luogo di lavoro solo in via del tutto accidentale e casuale.

Infatti, il solo dolo di per sé, non esclude il rapporto di occasionalità necessaria con le mansioni affidategli quando l'illecito venga reso possibile oppure agevolato dal rapporto di lavoro con il committente il quale ne risponde ai sensi dell'art. 2049 c.c.

La tutela offerta mediante l'azione delle/dei Consigliere/i di Parità

Un importante ruolo, nel contrasto delle discriminazioni di genere nel lavoro (e dunque anche delle molestie e delle violenze) è svolto dalle/dai Consigliere/i di parità, la cui funzione, purtroppo, non è ancora adeguatamente conosciuta.

La figura della/del Consigliera/e di Parità è stata introdotta dalla legge 10 aprile 1991 n.125 e rafforzata con il D.Lgs. 196/2000 che rappresenta il completamento, sotto il profilo strumentale, della legge n. 125/1991.

Successivamente, le norme del D.Lgs. 196/2000 sono state riordinate nel D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e di recente modificate con il D.Lgs. n. 5/2010 di recepimento della direttiva n. 54/2006.

A livello nazionale opera la Consigliera Nazionale di parità, nominata dal Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, mentre sul territorio abbiamo Consigliere/i regionali e provinciali, effettivi e supplenti. Per le sole discriminazioni legate al sesso, la legge ha previsto la creazione di un organismo peculiare (la/il Consigliera/e di parità), quale garante del rispetto della normativa con funzioni promozionali e di repressione, attribuendo alla medesima anche una legittimazione processuale con una azione giudiziale regolata da norme, anche processuali, speciali.

Conoscere le peculiarità del giudizio che le Consigliere o i Consiglieri di parità possono promuovere in presenza di discriminazioni legate al sesso, e quindi anche per i casi di violenze o molestie di genere o sessuali in ambito lavorativo, non solo è di indubbio interesse, ma costituisce un importante bagaglio di conoscenze nel patrimonio di chi opera sul fronte dell'accoglienza alle vittime.

L'art. 4 comma 4 della legge 125/1991 (ora art. 36, comma 1, Codice delle pari opportunità), prevede che chi intende agire in giudizio per il riconoscimento delle discriminazioni (dirette o indirette) e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'art. 69-bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, anche tramite la Consigliera o il Consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente⁷.

La norma adegua la procedura alla modifica, avvenuta nella disciplina processualistica, del preventivo tentativo di conciliazione nelle cause di lavoro, divenuto obbligatorio a pena di improcedibilità della domanda giudiziale, sia riguardo alle cause di lavoro privato che a quelle attinenti ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Lo stesso articolo al comma 5 (ora art. 36, comma 2, Codice delle pari opportunità.), prevede poi che le Consigliere o i Consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio, hanno facoltà di ricorrere avanti al Tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al Tribunale Amministrativo Regionale territorialmente competente, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla

⁷ Cfr. A. IANNIELLO, *le procedure di conciliazione delle controversie individuali e collettive*, in *Le nuove leggi civili commentate*, n. 3, Milano, Cedam, 2003, p. 744 ss; DE ANGELIS, *Azioni in giudizio, commento all'art. 4 commi 4°-10°*, in DE CRISTOFARO (a cura di) *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici*, *Commento alla legge 10 aprile 1991, n. 125*, Napoli 1993, 84 ss.

medesima: è evidente che quando la Consigliera di parità agisce in giudizio, lo fa in base ad un rapporto di rappresentanza volontaria *ex art. 77 c.p.c.*, rimanendo il lavoratore titolare esclusivo dell'azione.

In sintesi dunque: la vittima di violenza o molestia sul luogo di lavoro può rivolgersi alla/al Consigliera/e di parità e trovare un importante aiuto, sia per una fase stragiudiziale di trattazione del caso, sia nell'ipotesi in cui intenda dar corso ad una azione giudiziaria.

Ma c'è di più.

Il soggetto che, ritenendosi vittima di discriminazione (e si ricorda che le molestie sessuali o di genere sono equiparate alle discriminazioni) ricorre alla procedura di cui al D.Lgs. 196/2000 e intraprende la via della azione ordinaria direttamente o tramite la Consigliera di parità, può comunque avvalersi dell'alleggerimento dell'onere probatorio di cui al comma 6 del D.Lgs. citato (ora art. 40 Codice p.o.).

Il comma 5 dell'art. 4 novellato della L. 125/1991, sopra citato (ora art. 36, comma 2, del Codice p.o.), prevede che le Consigliere e i Consiglieri di parità possano anche intervenire nel giudizio individuale promosso dalla persona discriminata.

Importante è anche la disciplina dell'onere della prova nel giudizio di discriminazione per ragione del sesso.

La disciplina si trova nell'art. 4 comma 6 della L. 125/1991, come modificata dal D.Lgs. 196/2000, ora art. 40 del Codice delle pari opportunità⁸.

L'indagine del giudice sulla esistenza della discriminazione, si limita alla verifica del tipo di atto posto in essere e dell'effetto che esso produce rispetto alla situazione dei singoli lavoratori/lavoratrici (se l'azione è individuale) ovvero della categoria di lavoratori/lavoratrici (se la discriminazione è collettiva).

Lo stato psicologico del datore di lavoro (buona o mala fede, dolo o colpa) resta fuori dal sindacato giurisdizionale (né quindi deve essere oggetto di prova) unica ed esclusiva essendo la verifica del disparitario trattamento provocato in ragione del sesso.

Lo svilimento dell'elemento soggettivo, trova giustificazione proprio nelle difficoltà relative all'elemento dell'onere della prova, dal momento che la diversa opzione renderebbe molto difficile provare l'avvenuta discriminazione in quanto si dovrebbe fornire anche la prova della volontà di discriminare.

In effetti nei casi di molestie sessuali l'onere della prova risulta molto arduo, nonostante si possa usufruire del regime agevolato previsto per le discriminazioni di genere.

⁸ Cfr. LAURA CALAFÀ, *Il consigliere di fiducia tra nuovi rischi, codici di condotta e buone prassi*, Convegno Università degli Studi dell'Insubria, 2009.

Le conseguenze nei confronti del dipendente molestato, che non sia riuscito a raggiungere la prova dei comportamenti illeciti, potrebbero essere molto gravi. Non sempre i lavoratori e le lavoratrici vittime di molestie sessuali, sono riusciti a trovare una protezione nell'ordinamento, proprio a causa della mancata ottemperanza all'onere della prova gravante sulla parte offesa.

Il mancato assolvimento dell'onere della prova potrebbe addirittura portare, così come è avvenuto in un caso deciso dalla Suprema Corte, al licenziamento per giusta causa della lavoratrice che lamenta di aver subito molestie sessuali dal proprio datore di lavoro ma non era riuscita a dimostrarlo.

Infatti l'esternazione di accuse relative ad atteggiamenti molesti o persecutori da parte del superiore gerarchico, accuse risultate poi non provate, può configurare un fatto di una tale gravità da minare il rapporto di fiducia esistente tra le parti e da legittimare il licenziamento per giusta causa *ex art. 2110 c.c.*

La prova per presunzioni appare l'unica utilizzabile, se si considera che spesso i comportamenti molesti vengono posti in essere in segreto, senza la possibilità che alcuno possa o voglia confermare i fatti per percezione diretta.

A tal proposito la giurisprudenza ha indicato alcuni elementi indiziari di molestie sessuali (come vestiti in disordine, crisi di pianto scoppiate subito dopo i fatti illeciti, le confidenze ad un'altra persona nell'immediatezza del fatto, la conoscenza di precedenti episodi posti in essere dal medesimo soggetto e così via).

Il sistema di parziale inversione di onere della prova in questi casi può essere di molto aiuto, così come lo è la prova presuntiva.

Le presunzioni di cui agli artt. 2727-2729 c.c. sono la conseguenza che il giudice trae da un fatto noto per risalire ad uno ignoto.

Il regime della prova presuntiva, che è piena prova quando ricorrono i presupposti di cui all'art. 2729 c.c. (gravi, precise e concordanti), è stato adottato dal legislatore in tema di discriminazione sessuale, imponendo al datore di lavoro una inversione dell'onere della prova. In tal caso la prova per presunzioni si attenuerebbe considerato che gli elementi indiziari previsti ai sensi dell'art. 4 comma 6 della L. 125/1991 possono essere solo precisi e concordanti e non anche gravi.

Da sottolineare poi che è possibile esperire anche la procedura di urgenza di cui all'art. 15 della legge 903/1977, strutturalmente analoga all'art. 28 della L. 300/1970 con cui la persona che vi ha interesse o, su sua delega, l'organizzazione sindacale o la consigliera o il consigliere regionale o provinciale di parità, possono proporre l'azione individuale per richiedere al giudice di ordinare mediante decreto motivato ed immediatamente esecutivo, all'autore del comportamento denunciato, la cessazione di tale comportamento e la rimozione degli effetti provocati dallo stesso.

Con la stessa procedura d'urgenza *ex art. 15 L. 903/77* è ora possibile richiedere, grazie alla modifica apportata dall'art. 3 del D.Lgs. 145/2005 il risarcimento del danno non patrimoniale nei limiti della prova fornita.

Per completezza espositiva, preme segnalare che la legge prevede oltre ad una azione individuale promossa dalla consigliera di parità anche una azione "collettiva" quando le Consigliere o i Consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, il Consigliere o la Consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni

Si tratta di una azione pubblica a tutela dell'interesse generale alla parità e all'eguaglianza sostanziale con un carattere del tutto autonomo rispetto alla azione individuale.

Di recente, infine, è stata ammessa la costituzione di parte civile a mezzo della/del Consigliera/e di parità.

Proprio la Suprema Corte ha affrontato il problema sia della *legitimatio ad causam* sia quello della costituzione di parte civile della Consigliera di Parità, facendo valere un diritto iure proprio.

Sotto il primo profilo, la Cassazione ha stabilito che la legittimazione non è altro che il frutto di quanto disposto dall'art. 37, commi 1 e 2 D.Lvo 198/2006 che riconosce alla Consigliera di Parità il diritto a far valere in sede giudiziaria la pretesa volta al risarcimento del danno nei casi in cui si riscontri "l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo".

Dunque, si tratta di accertare se i comportamenti contestati agli imputati, configurino comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, rispetto ai quali il Codice delle Pari Opportunità attribuisce titolarità alla Consigliera di Parità. I comportamenti, nel caso in esame, consistevano nella pronuncia di frasi scurrili, di contenuto sessuale, nel continuo riferimento alle doti sessuali del molestatore, in ripetute avances nei confronti delle dipendenti, pure recisamente respinte, cui faceva seguito la mancata concessione di permessi o ferie o l'affidamento di mansioni più gravose di quelle svolte dagli altri lavoratori, dunque in uno di quei comportamenti che ho sopra elencato.

La Cassazione Sez. VI penale, con la sentenza n. 266 del 2009, ha ritenuto che tali fattispecie realizzino "indubbi comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso ed in ogni caso aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo" così come previsto dall'alt. 26 comma 1 del Codice delle pari opportunità.

Non vi è, pertanto, dubbio che quei comportamenti, ritenuti integranti il reato di maltrattamenti, configurino una fattispecie nella quale la Consigliera può, ed anzi deve, intervenire.

Dalle molestie al mobbing

Un breve cenno merita la relazione tra molestie, di genere o sessuali, e mobbing. Di sicuro mentre le molestie sessuali possono essere una delle componenti di un comportamento mobbizzante, non tutte le molestie sono riconducibili a mobbing. In genere la molestia isolata non è mobbing di per sé: manca infatti l'aspetto della condotta prolungata nel tempo e può mancare la finalità persecutoria, due elementi essenziali del mobbing.

Si ricorda che il mobbing non ha ancora trovato ad oggi una definizione giuridica che lo individui, mancando una legislazione nazionale ad hoc; giurisprudenza e letteratura, medica e giuridica, ne hanno fornito più definizioni e costruito vari modelli.

Una delle definizioni più condivise e ricorrenti è quella secondo cui "il mobbing si sostanzia in una forma di aggressione sistematica posta in essere dal datore di lavoro o da un suo preposto o da un superiore gerarchico del lavoratore (mobbing verticale o bossing) ovvero da colleghi o da compagni di lavoro (mobbing orizzontale) nei confronti di un determinato prestatore d'opera con chiari intenti discriminatori e persecutori, finalizzati all'estromissione di quest'ultimo dall'azienda, mediante la progressiva marginalizzazione del suo contributo al processo produttivo e/o con la sua emarginazione dalla collettività degli altri dipendenti".

Tutte le definizioni di mobbing, evidenziano che esso consiste in varie forme di violenza psicologica, che possono esprimersi in una serie di comportamenti ingiustificati ed idonei a generare stress e a ledere la sfera psicofisica, la dignità e la professionalità del lavoratore, ma non è detto che tra questi rientri una molestia sessuale o di genere.

È stato affermato che le donne ne sono più frequentemente vittima, basti pensare al film "Mi piace lavorare" di Francesca Comencini: non è facile fare delle statistiche e non è questo il contesto per farle: quello che interessa è porre l'attenzione sulla circostanza che la molestia in sé, può non essere mobbing, ma una serie di comportamenti ripetuti, tra cui anche le molestie, possono connotare una fattispecie di mobbing se sussistono almeno l'intenzionalità della condotta mobbizzante e la ripetitività nel tempo dei comportamenti vessatori.

La tutela INAIL

È bene ricordare che quando la violenza avviene in occasione di lavoro la vittima può invocare la tutela INAIL e, verificata l'esistenza delle condizioni, l'Istituto eroga le prestazioni di legge.

La violenza materiale può tradursi in infortunio sul lavoro, come tale tutelato dall'ordinamento, così come fattispecie di molestie ripetute, vessazioni e mobbing sul luogo di lavoro possono far nascere patologie di origine professionale.

Perché questo possa verificarsi è necessario, innanzitutto che si tratti di soggetti tutelati e che sussistano tutti i requisiti richiesti dalla legge.

Secondo le disposizioni di cui al D.P.R. 1124/1965 l'assicurazione INAIL comprende tutti i casi di infortunio da cui sia derivata la morte o una inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero una inabilità assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni; con l'art. 13 comma 2, lett. A) del D.Lgs. 38/2000 la tutela si è estesa a tutte le menomazioni conseguenti alla lesione della integrità psico-fisica.

Quanto alle attività protette ed al rischio assicurato (art. 1 D.P.R. 1124/1965) se l'impostazione originaria era quella di un sistema chiuso di attività protette nominate, al di fuori delle quali non c'era protezione, l'ampliamento della nozione di rischio, avvenuto soprattutto ad opera della giurisprudenza, ha ormai definitivamente aperto alla nozione di "rischio ambientale" che assume la funzione di presupposto per una tutela più ampia che non ha più alcuna relazione con la fonte di rischio indicata nel primo comma dell'art 1 citato.

Questo apre la porta per la tutela e la sussistenza dell'occasione di lavoro quando si verificano atti lesivi posti in essere da terzi, siano essi compagni di lavoro siano estranei.

L'art. 2 del D.P.R. 1124/1965 indica i caratteri che l'evento deve avere per poter essere qualificato infortunio sul lavoro: a) deve essere avvenuto in occasione di lavoro; b) per causa violenta; c) comportare una determinata inabilità.

Dunque causa fisicamente rilevante dell'infortunio è la causa violenta; l'occasione di lavoro costituisce il criterio di collegamento con l'attività lavorativa che giustifica la tutela differenziata.

Per causa violenta si deve intendere "una azione rapida e concentrata nel tempo che agisce dall'esterno in modo da creare un danno all'organismo del lavoratore" (cause da energia meccanica, elettrica, termica, sostanze tossiche, di natura microbica o virale, di natura psichica): vi rientrano a tutto titolo gli episodi di violenza verificatisi in occasione di lavoro collegati all'ambiente di lavoro.

L'assicurazione contro gli infortuni è oggi un sistema di tutela che garantisce tutti i lavoratori subordinati, privati e pubblici, che svolgono le attività rischiose di cui all'art. 1 e alcune categorie di lavoro autonomo, associato, nonché alcune attività non lavorative, di apprendimento, alle precedenti assimilate.

È pur vero che l'art. 4 D.P.R. 1124/1965 specifica che si deve trattare di opera manuale e che ciò evoca l'immagine del lavoro operaio, ma gran parte del travaglio dottrinario e giurisprudenziale è stato rivolto a risolvere l'antinomia con il lavoro intellettuale che si ritiene dell'impiegato e a dare copertura assicurativa a quest'ultimo quando ne ricorrono i presupposti.

La dottrina ha evidenziato figure impiegate, espressamente menzionate dal T.U. come i sovrintendenti, gli insegnanti, il personale comunque addetto alla vendita, commessi viaggiatori ecc... Con il progresso, l'uso di strumenti tecnologici da parte di quasi tutte le categorie di lavoratori, ha comportato che la com-

ponente manuale si può ritrovare a qualunque livello, con una generale estensione della copertura assicurativa.

E dunque si può a ragione affermare che, la gran parte di atti di violenza che si verificano all'interno dei luoghi di lavoro, possono dar luogo a fattispecie tutelabili in quanto vedono la lavoratrice come vittima e assecondano l'esistenza del requisito dell'occasione di lavoro.

Già si è ripetuto più volte che la violenza non è solo fisica, intesa come lesione dell'integrità della persona nel qual caso si tratta sicuramente di infortunio, ma spesso la violenza è morale, assume il connotato della molestia di genere o sessuale e può arrivare a configurare l'ipotesi di mobbing.

Queste fattispecie possono causare nella vittima un danno di tipo diverso, di natura psichica o fisica che assume i connotati di una malattia che, ove ne ricorrono i presupposti, può essere di natura professionale e come tale indennizzata.

Il sistema di tutela delle malattie professionali, nasce come un sistema rigido, ovvero la tutela era limitata alle malattie contenute in una tabella concepita come un sistema sinottico nel quale alla prima colonna, erano indicate le malattie, nella seconda le lavorazioni nelle quali potevano essere contratte le malattie corrispondenti della prima colonna e nella terza il periodo massimo di indennizzabilità dalla cessazione del lavoro.

Negli anni si moltiplicarono i dubbi sulla validità del sistema tabellare, a fornire una adeguata protezione ai lavoratori contro le malattie professionali, in connessione con l'evoluzione tecnologica dei processi produttivi.

La Corte Costituzionale con la sentenza n. 179 del 18 febbraio 1988 pur non abrogando il sistema tabellare, con tutti i vantaggi presuntivi che ne derivano per il lavoratore, lo ha integrato con la possibilità per l'assicurato di provare l'origine professionale delle malattie non tabellate o altresì di quelle tabellate o non tabellate manifestatesi dopo i limiti della tabella: ha così introdotto il sistema misto peraltro raccomandato a livello comunitario.

Le differenze tra malattie professionali tabellate e non, si ritrovano soprattutto in sede giudiziaria in quanto in presenza di una malattia tabellata il lavoratore deve provare solo l'esposizione a rischio (e dunque che la lavorazione a cui è adibito rientra tra una di quelle previste dalla tabella) e l'esistenza della malattia in quanto il nesso causale è presunto per legge, nella malattia non tabellata il lavoratore deve provare anche il rapporto eziologico tra la lavorazione e la tecnopatia.

Ovviamente bisogna ricordare che siamo nel processo del lavoro e che il giudice, in applicazione dei poteri conferitigli dall'art. 421 può ricorrere ad alcuni poteri di ufficio quando sussistano attraverso essi ragionevoli possibilità di accertare la verità.

La Corte costituzionale, con sentenza 18 febbraio 1988, n. 179, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma primo, nella parte in cui non prevede che "l'assicurazione contro le malattie professionali nell'industria è obbli-

gatoria anche per malattie diverse da quelle comprese nelle tabelle allegare concernenti le dette malattie e da quelle causate da una lavorazione specificata o da un agente patogeno indicato nelle tabelle stesse, purché si tratti di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro”.

La pretesa degli assicurati alle prestazioni previdenziali è stata inserita fin dall'origine nel sistema dei diritti soggettivi.

Da ultimo si ricorda che, per la tutela INAIL, opera il principio della automaticità delle prestazioni in base al quale gli Enti previdenziali, tra cui l'INAIL, sono obbligati a corrispondere la prestazione anche quando non siano stati regolarmente versati i premi-contributi.

Il principio opera non solo quando il datore di lavoro abbia omesso di pagare i contributi, ma anche quando abbia omesso addirittura di denunciare il rapporto di lavoro da cui sorge il rapporto previdenziale.

L'erogazione delle prestazioni, inoltre, è assicurata anche nel caso in cui l'evento infortunio sia addebitabile ad una condotta colposa dello stesso infortunato.

Comitati per le pari opportunità, Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing, Codici di condotta e Consiglieri di fiducia

Un ultimo accenno va fatto a quegli strumenti che la contrattazione collettiva in primo luogo ha cercato di inserire negli ambienti di lavoro, per migliorarli e prevedere strumenti in grado di migliorare le condizioni di benessere dei lavoratori ed intervenire al verificarsi di molestie, violenze, mobbing.

Sono stati soprattutto i contesti lavorativi numericamente più nutriti a segnalare per primi, l'esigenza di interventi di tale natura: in Italia la Pubblica Amministrazione, quale datore di lavoro per eccellenza, ha introdotto fin dalla tornata contrattuale del 1988 la costituzione di Comitati per le Pari Opportunità a salvaguardia dei principi di parità di trattamento ed uguali opportunità, contrasto alle discriminazioni di genere.

La crescita e l'evoluzione, anche concettuale, del principio di parità è andata di pari passo con lo svilupparsi delle azioni positive dei Comitati, molti dei quali, anche in applicazione di precise indicazioni contrattuali, hanno agevolato l'introduzione, nelle amministrazioni, di Codici di comportamento o di condotta per i casi di molestie sessuali.

Esperienze altrettanto importanti è dato riscontrare anche nel campo del lavoro privato, ove soprattutto grandi aziende o società multinazionali, hanno creato al loro interno Comitati simili a quelli pubblici ed hanno adottato Codici di Condotta contro molestie, violenze o mobbing.

Sempre nella Pubblica Amministrazione è più recente l'esperienza dei Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing la cui costituzione ha comunque acceso importanti riflettori sulle situazioni di disagio dei lavoratori che,

come si è detto, possono avere tutti i connotati per essere qualificate di vero e proprio mobbing oppure di molestia, vessazione o disagio.

I codici di Condotta sono strumenti che per essere efficaci, hanno necessità di poter contare su soggetti che, per incarico del datore di lavoro, svolgano un ruolo funzionale alla loro applicazione.

Stiamo parlando dei cosiddetti “consiglieri di fiducia”.

La figura del Consigliere di Fiducia è stata 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. La recente fase di recepimento delle direttive comunitarie antidiscriminatorie (dir. 2000/43, 2000/78, 2002/73) ha reso evidente la centralità di una simile professionalità, chiamata ad attuare un c.d. codice di comportamento e di prevenzione adottato da un datore di lavoro pubblico o privato.

Il/La Consigliere/a di fiducia è uno/a specialista chiamato/a ad affrontare il tema delle molestie (non solo sessuali) sui luoghi di lavoro e, di recente, del mobbing. In particolare tali esperti sono chiamati a: prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni laddove esista un codice di comportamento approvato dall’Ente o dall’impresa di riferimento.

Insomma il/la consigliere/a di fiducia è uno specialista per affrontare il tema delle molestie (non solo sessuali) sui luoghi di lavoro e, di recente, del mobbing. In particolare tali esperti sono chiamati a: prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing, discriminazioni laddove esista un codice di comportamento approvato dall’Ente o dall’impresa di riferimento.

I compiti del/della Consigliere/a di fiducia sono vari e compositi e tendono ad aumentare nel periodo attuale, in cui ampio risalto nella normativa vigente viene dato ai rischi stress lavoro correlato e/o alle nuove tipologie di rischio legati alle differenze di genere, di nazionalità e di contratto di lavoro.

Il Progetto “Cassiopea”

Un evento drammatico come quello della violenza di genere, si accompagna al difficile percorso che la vittima deve sostenere nel momento in cui decide di reagire e di rivolgersi alle istituzioni competenti. Da qui l’importanza di fornire una risposta adeguata ai bisogni delle donne che abbiano subito violenza, oltre che con gli strumenti giuridici, anche attraverso una maggiore sensibilizzazione e motivazione di categorie di soggetti che, per ruolo e funzione, rivestono posizioni strategiche.

Il progetto “Cassiopea” ha voluto offrire un contributo importante per una maggiore informazione e formazione di coloro che potrebbero essere chiamati a dare risposte concrete.

Questo progetto, finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, nasce da

una iniziativa della Associazione Nazionale Volontarie Telefono Rosa Onlus ed ha avuto come partners l'INAIL - Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro - anche attraverso il suo Comitato per le Pari Opportunità, il Dipartimento Innovazione e Società (DIeS), "La Sapienza" Università di Roma, il Comitato per le Pari Opportunità del Ministero per lo Sviluppo Economico e l'Istituto di Ricerche Internazionali ARCHIVIO DISARMO.

Il progetto, limitato quanto all'area territoriale, perché ristretto al Comune di Roma, ha inteso sensibilizzare operatori socio sanitari e istituzionali quali forze dell'ordine di Roma e provincia sulle problematiche riguardanti la violenza di genere, ma anche agevolare, attraverso meccanismi di informazione e formazione, il rapporto delle donne con i servizi esistenti sul territorio, lavorare sulla convivenza fra individui di diverse culture, aumentare la consapevolezza degli strumenti a disposizione anche negli operatori.

I corsi, che si sono svolti in parte presso i locali della Direzione Generale dell'INAIL e in parte presso il Ministero dello Sviluppo Economico, hanno avuto come destinatari personale paramedico degli ospedali, medici, carabinieri e polizia ma anche dipendenti INAIL con ruoli chiave, quali medici, avvocati, componenti del Comitato per le pari opportunità e del Comitato per il contrasto al fenomeno del mobbing, consiglieri di fiducia contro le molestie sessuali interni.

Il corso formativo ha trattato materie diverse ma connesse nell'approccio al tema della violenza in tutte le sue forme: dalle questioni giuridiche, ivi compresa la tutela normativa, a quelle psicologiche dirette alla analisi delle caratteristiche psichiche dei violentatori e delle modalità di approccio, alle considerazioni sulla condizione della vittima, la sua scarsa autostima e il senso di colpevolizzazione che le impedisce di denunciare ma anche di lasciare la scena della violenza facendo ricorso agli organismi preposti alla tutela.

L'indagine si è anche aperta alle nuove forme di violenza, attuate con l'uso delle moderne tecnologie che aiutano meglio il violentatore a nascondersi, approfittando della scarsa percezione del pericolo che la vittima ha in questi casi.

La partecipazione dell'INAIL, presso il quale si è tenuta anche la manifestazione di chiusura dell'iniziativa, ha avuto un significato particolare per quanto riguarda la trattazione del fenomeno della violenza in ambiente di lavoro.

Il percorso formativo, infatti, ha visto tra i docenti avvocati e medici INAIL che hanno contribuito a diffondere conoscenze su aspetti giuridici e medico legali talvolta trascurati o non conosciuti, legati ai fenomeni che si sono verificati in ambiente di lavoro anche con riguardo a mezzi e strumenti a disposizione delle vittime.

Le tutele delineate a sommi capi in queste pagine non sempre sono note, o non lo sono in termini completi, anche tra coloro che, in prima linea, sono chiamati a rendere consulenza: la possibilità di ricorrere alle consigliere di parità, la domanda di indennizzo INAIL, quando ne sussistono i presupposti, la richiesta di intervento della/del Consigliera/e di fiducia quando esiste nell'ambiente di lavoro, non sempre sono fattispecie conosciute in tutte le loro potenzialità.

Altrettanto si può dire per la riflessione su forme di violenza e molestia che sempre più spesso serpeggiano negli ambienti di lavoro e sulle quali siamo tutti chiamati ad intervenire anche con adeguate forme di prevenzione. Proprio per questo assume un significato importante il ruolo e la funzione dell'INAIL con la partecipazione attiva a questo progetto.

Ambienti di lavoro "sani" in quanto liberi da ogni forma di discriminazione, molestia e violenza sono l'obiettivo verso cui tendere anche con gli interventi di prevenzione nelle forme e nei termini promossi dall'Istituto.

Prevenire molestie e violenze vuol dire conoscerle, intuire in quali processi organizzativi più facilmente si annidano e quali sono i rapporti più a rischio; vuol dire anche conoscere il fenomeno e dunque promuovere, non solo indagini mirate ma, anche far sì che, nel caso INAIL, si riesca a mettere a nudo gli elementi idonei a smascherare, dietro l'apparenza di un normale infortunio, un caso di violenza ai danni di una donna.

Tutto questo richiede un'opera di costante attenzione e sensibilizzazione non solo per i vertici delle istituzioni che devono assumere decisioni importanti, ma anche per tutti quegli operatori che, con la loro sensibilità e con il contatto diretto con le vittime possono aiutare queste ultime ad avere il coraggio di dichiarare e denunciare ciò che esse stesse per prime vorrebbero dimenticare.

Il progetto "Cassiopea" ha costituito sicuramente un adeguato strumento per un ulteriore passo avanti in questo campo e la sua diffusione, che sta avvenendo anche mediante la possibilità di effettuare l'intervento formativo *online*, costituisce un indubbio valore aggiunto anche nella politica di prevenzione dell'INAIL.

RIASSUNTO

Una recente indagine ISTAT ha messo in evidenza, ancora una volta, la gravità del fenomeno della violenza sulle donne, anche nel mondo del lavoro.

Pur limitando riflessione e analisi a quest'ultimo ambito, la situazione appare complessa, sia per i problemi connessi alla emersione del fenomeno, spesso nascosto, sia per la necessità di accrescere le conoscenze relative alle possibili tutele e predisporre adeguati strumenti di prevenzione.

Le violenze nel mondo del lavoro possono assumere vari connotati: dalla aggressione, alle molestie di genere e/o sessuali, attuate anche mediante l'uso delle nuove tecnologie.

Le forme di tutela sono diverse, sia in relazione alle fattispecie poste in essere che al tipo di richiesta risarcitoria della parte lesa, anche in relazione alle conseguenze subite: dalla tutela penale a quella civile, al riconoscimento Inail delle prestazioni indennitarie quando violenza o molestia assumono le sembianze dell'infortunio o della malattia professionale, all'intervento delle Consigliere di

parità. Cosa fare per intervenire efficacemente non solo in aiuto delle persone offese, ma anche con adeguate misure di prevenzione?

L'INAIL, in attuazione della propria *mission* tesa ad un concetto esteso di salute e sicurezza sul lavoro, ha ritenuto importante la partecipazione, in qualità di partner, al progetto "Cassiopea" in quanto ambienti di lavoro "sani", liberi da ogni forma di discriminazione, molestia e violenza sono l'obiettivo verso cui tendere, per il cui raggiungimento appaiono strumentali gli interventi di prevenzione promossi dall'Istituto.

Prevenire molestie e violenze vuol dire conoscerle, intuire in quali processi organizzativi più facilmente si annidano e quali sono i rapporti più a rischio.

Tutto questo richiede un'opera di costante attenzione e sensibilizzazione non solo per i vertici delle istituzioni che devono assumere decisioni importanti, ma anche per tutti quegli operatori che, con la loro sensibilità e con il contatto diretto con le vittime possono aiutare queste ultime ad avere il coraggio di dichiarare e denunciare ciò che esse stesse per prime vorrebbero dimenticare.

"Cassiopea", progetto finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, su iniziativa della Associazione Nazionale Volontarie Telefono Rosa Onlus, ha voluto offrire un contributo importante per una maggiore informazione e formazione di coloro che sono chiamati a dare risposte concrete sul territorio anche sul fronte della prima accoglienza.

SUMMARY

A recent ISTAT survey pointed out, once again, the seriousness of the phenomenon of violence on women, also in the work sphere.

Despite limiting the meditation and analysis to this last aspect, the situation appears complex, due to the problems related to the onset of the phenomenon, which is often hidden, and also due to the need to increase knowledge relative to possible protective measures and arrangement of suitable prevention instruments.

The types of violence in the work sphere can be varied: from the aggression, to genre and/or sexual harassments, occurring also through the use of new technologies.

The protection forms are varied, based on the case and on the type of indemnity requested by the injured party, also in relation to the consequences suffered: from criminal to civil law, to Inail's acknowledgment of indemnification services when the violence or harassment lead to injury or occupational disease, to the intervention of the Parity Councillor. What can be done to efficiently help offended subjects, but also with suitable prevention measures?

INAIL, with the implementation of its mission aimed at an extended concept of health and safety on the place of work, deemed important to take part in the "Cassiopea" project in quality of partner, since "healthy" work environments, free of any form of discrimination, harassment, and violence are the objective

that shall be pursued and that can be attained through the prevention activities promoted by the Institute.

Preventing harassments and violence means knowing them, infer in which organizational processes they occur more often, and which are the relationships more at risk.

All of this requires a work consisting of constant attention and awareness not only for the top management of institutions that must make important decisions, but also for all those operators who, with their sensitivity and direct contact with the victims, are able to help the latter and have the courage to declare and report what these want to forget.

“Cassiopea”, project financed by the Department for Equal Opportunities, upon initiative of the Associazione Nazionale Volontarie Telefono Rosa Onlus, wished to offer an important contribution to improve information and education of those who are called to give concrete answers on the territory, also with regards to primary reception.