



# Su la testa giú le mani

**manuale contro le molestie e il mobbing**





**COMMISSIONE REGIONALE PER LA REALIZZAZIONE  
DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA**

**Presidente: Cristina CORDA**

**Vice Presidenti: Patrizia ALESSI e Laura ONOFRI**

**Componenti della Commissione:**

BARTOLI Silvana  
BOFFA Maria Grazia  
CHINAGLIA Elena  
CIANCIOTTA Teresa  
GUERCIO Giovanna  
INCERTO Valentina  
LOSMA Emiliana  
RANZATO Samanta Tiziana  
ROSSO Claudia  
SARTORIO Carlotta  
SATTAMINO Patrizia  
SEIDITA Laura  
SONEGO Maria Grazia  
TERZUOLO Bianca Marina  
VINDIGNI Maria Adriana

Commissione Regionale Pari opportunità  
Via Belfiore, 23 (Piano Terra) - 10125 Torino  
Tel. 0114324877 - Fax 0114325218  
e-mail: [pari.opportunita@regione.piemonte.it](mailto:pari.opportunita@regione.piemonte.it)

<http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/commissione-pari-opportunita>

**CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE**  
VITALE Aida (Consigliera effettiva)  
TURCO Franca (Consigliera supplente)

Consigliera di Parità Regionale  
Via Belfiore, 23 (Piano Terra) - 10125 Torino  
Tel. 011.4325031 - Fax: 011.4323151  
SegreteriaCP@regione.piemonte.it

<http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/consigliera-di-parita/la-consigliera>

# **Su la testa giú le mani**

**manuale contro le molestie e il mobbing**

COMMISSIONE REGIONALE PER LA REALIZZAZIONE  
DELLE PARI OPPORTUNITÀ FRA DONNA E UOMO

La Commissione è stata istituita presso la Giunta Regionale del Piemonte, con L. R. n. 46 del 12 novembre 1986, per la realizzazione delle Pari Opportunità tra donna e uomo in campo economico, sociale e culturale, per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne e per l'effettiva attuazione dei principi di "uguaglianza e di parità" sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto.

Nel dettaglio la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra donna e uomo svolge attività di:

Monitoraggio e valutazione

In questo ambito svolge e promuove indagini conoscitive sistematiche sulla situazione attuale della donna e ricerche sui problemi relativi alla condizione femminile nella Regione.

Per quanto riguarda l'aspetto normativo formula pareri e suggerimenti sulle iniziative legislative e normative inerenti la condizione delle donne, propone modifiche alla disciplina legislativa regionale al fine di conformarla all'obiettivo della uguaglianza sostanziale fra i sessi, in particolare in materia di formazione, lavoro, sanità, assistenza, servizi sociali.

Il compito propositivo è strettamente legato all'attenta valutazione sullo stato di attuazione in Regione delle leggi statali e regionali nei riguardi della condizione femminile e sull'applicazione, da parte di soggetti pubblici e privati, delle leggi relative alla parità fra uomo e donna, con particolare riferimento all'ambito lavorativo.

Promozione

L'aspetto promozionale ha il suo ambito di azione nel sostegno di progetti ed interventi intesi ad espandere l'accesso delle donne al lavoro e ad incrementare le opportunità di formazione e progressione professionale delle donne stesse.

Sempre in ambito lavorativo promuove iniziative che consentano alla donna di rendere compatibile l'esperienza di vita familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale. Favorisce, inoltre, lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, individuale e collettiva e l'attuazione di azioni positive, proposte da organismi ed Enti pubblici e privati.

Un impegno di rilievo viene dedicato alla promozione di iniziative per il superamento di casi di discriminazione illegittima o violazioni di leggi di parità o comunque attinenti alla condizione della donna.

Per quanto riguarda la promozione di una cultura di parità propone occasioni di confronto sulla condizione femminile e sull'immagine della donna, contribuendo all'elaborazione di comportamenti conformi agli obiettivi della parità e delle pari opportunità.

Per lo svolgimento dei suoi compiti e il raggiungimento degli obiettivi, la Commissione sviluppa rapporti e collaborazioni in ambito nazionale e regionale.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

### CHI È LA CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONALE?

È una figura istituzionale nominata dal ministero del lavoro, che tutela la posizione lavorativa delle donne, incidendo sulle situazioni che sono di ostacolo alla realizzazione della piena parità uomo-donna sul lavoro.

La Consigliera di parità svolge un ruolo fondamentale per la promozione dell'occupazione femminile, attraverso la prevenzione e la lotta contro le discriminazioni nell'accesso del lavoro. Svolge quindi un ruolo di tutela da un lato e di promozione attiva dall'altro.

### DI CHE COSA SI OCCUPA IN PARTICOLARE?

- . Rivela le condizioni di squilibrio e, più in generale, si pone a garanzia contro le discriminazioni.
- . Garantisce la coerenza con il tema delle pari opportunità delle politiche di sviluppo territoriale.
- . Sostiene le politiche attive del lavoro sotto il profilo della realizzazione delle pari opportunità.
- . Promuove l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro.
- . Collabora con l'Assessore Regionale al lavoro per garantire e promuovere le pari opportunità nelle politiche del lavoro.
- . È competente di diritto della Commissione di concertazione regionale ove collabora con le parti sociali per assicurare il rispetto delle pari opportunità.

### CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE PIEMONTE

- . La Consigliera di parità della Regione Piemonte è a disposizione di donne e uomini che intendono segnalare una violazione alle norme sulla parità o discriminazioni subite in ambito lavorativo.
- . L'ufficio della consigliera di parità si trova presso l'Assessorato al lavoro della Regione Piemonte ed è aperto al pubblico tutti i giorni dalle ore 9 alle ore 12,30 e dalle 14,00 alle 15,30.
- . Stai per accettare un lavoro e ti sottopongono un modello di assunzione contenente domande sullo stato di gravidanza, sul tuo stato di famiglia, sulle tue intenzioni per il futuro (matrimoniali ecc.).
- . All'atto dell'assunzione ti invitano a sottoscrivere dimissioni in bianco, oppure ad impegnarti a non avere figli per un determinato periodo di tempo, oppure pretendono che ti sottoponga ad un test di gravidanza.
- . Lavori da tempo all'interno di un'azienda ma non riesci ad accedere ai corsi di formazione o di riqualificazione professionale, a differenza dei tuoi colleghi maschi.
- . Rientri dalla maternità e sei stata adibita a mansioni di contenuto inferiori a quelle precedenti.
- . Sei stata/stato molestata/o sessualmente sul posto di lavoro.

PER QUESTI ED ALTRI PROBLEMI PUOI RIVOLGERTI ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

e-mail: [segreteriaCP@regione.piemonte.it](mailto:segreteriaCP@regione.piemonte.it)  
tel. 011/4325031 - fax: 011/4323151

## PRESENTAZIONE

A 20 anni dal suo insediamento la Commissione Regionale per le Pari Opportunità del Piemonte ha individuato come centrale una riflessione ampia ed articolata sulla condizione delle donne e sugli Organismi di rappresentanza di genere presenti sul territorio, promuovendo un progetto che assume un significato più che mai importante nell'anno "delle pari opportunità", sin dall'inizio condiviso con grande entusiasmo con l'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale.

Il progetto si inquadra all'interno di un programma di attività finalizzato alla promozione e massima diffusione sul territorio regionale delle tematiche di pari opportunità, e, nello specifico, della tutela antidiscriminatoria nei casi di molestie e mobbing. A tal fine si è scelto di redigere un glossario ed un opuscolo divulgativo, rivolto alle donne, come strumenti di autotutela e conoscenza in relazione al fenomeno delle molestie e del mobbing sul luogo di lavoro, con l'intento di suscitare una riflessione in relazione alla propria condizione lavorativa, nonché di fornire le informazioni necessarie ad individuare i soggetti e le Istituzioni cui potersi rivolgere in ogni singola Provincia per ottenere tutela.

Abbiamo, quindi pensato a due diverse pubblicazioni, un manuale più tecnico con l'indicazione della normativa in materia antidiscriminatoria in vigore a livello comunitario, nazionale, e locale. Tale pubblicazione verrà distribuita gratuitamente alle operatrici ed operatori che a vario livello si occupano di queste tematiche; nonché un opuscolo di facile consultazione pensato anch'esso per una distribuzione gratuita e capillare alle donne della Regione.

L'incarico di scrivere entrambi i manuali era stato affidato all'Avvocata Elena Bigotti, legale e componente del direttivo del Telefono Rosa di Torino, nonché Consigliera di fiducia dell'Università degli Studi di Torino e del Politecnico di Torino che, a ragione della sua professionalità, ha maturato esperienza nel campo del diritto antidiscriminatorio ed in tema di molestie sessuali e non, con una particolare attenzione all'ottica di genere.

Con un aggiornamento, a cura della stessa professionista, la Commissione Regionale per le Pari Opportunità del Piemonte e la Consigliera di Parità Regionale presentano la seconda edizione di questo progetto che vuole essere tuttora un contributo per creare consapevolezza e conoscenza, basi indispensabili per la tutela di ogni diritto leso, strumenti efficaci per alzare la testa e far valere i diritti di ciascuna/o.

La Consigliera di Parità Regionale  
AVV. ALIDA VITALE

La Presidente CRPO  
Dott.ssa CRISTINA CORDA

SU LA TESTA...GIU' LE MANI

Contro le molestie ed il mobbing

|   |         |
|---|---------|
| PREMESSE: .....   | pag. 3  |
| BREVE PRAFAZIONE .....  | pag. 9  |
| La struttura dell'opuscolo e l'ambito di operatività  |         |
| CAPITOLO N. 1 .....   | pag. 11 |
| Cosa si intende per discriminazione, molestia e <i>mobbing</i>                                |         |
| CAPITOLO N. 2 .....   | pag. 17 |
| Una pausa di riflessione. Test e consigli pratici: ti senti molestata, vessata, discriminata? |         |
| CAPITOLO N. 3 .....   | pag. 21 |
| Che tutela può essere attivata e cosa dice la legge   |         |
| CAPITOLO N. 4 .....   | pag. 41 |
| Suggerimenti  |         |
| CAPITOLO N. 5 .....   | pag. 43 |
| A chi rivolgersi e l'aiuto in rete  |         |
| GLOSSARIO .....   | pag. 47 |

**PREFAZIONE:**

**La struttura dell'opuscolo  
e l'ambito di operatività**

**L**a presente guida si rivolge in particolare a quante, tra le donne, sono lavoratrici ed intende offrire un primo strumento di autotutela e conoscenza in relazione al fenomeno delle molestie e del *mobbing* sul luogo di lavoro.

Tale pubblicazione non ha la pretesa di essere un'esauriva fonte di inquadramento e risoluzione delle problematiche menzionate, ma si propone di offrire alcune nozioni di base e di suscitare, in chi la legge, la riflessione sulla propria situazione lavorativa, nonché di individuare alcuni soggetti professionalmente idonei cui rivolgersi per la gestione del caso o per la proposizione di eventuali quesiti.

Nel primo capitolo si cercherà di definire concetti quali "molestia, discriminazione e vessazione" che appaiono, ad una prima lettura, di facile comprensione, ma che in realtà hanno in sé una molteplicità di sfumature che possono variare secondo le angolature di considerazione. Sono concetti, infatti, che si sono fortemente modificati nel percorso storico (quel che per noi oggi è molestia nella vita degli antichi era atto consentito o oggetto di esercizio di legittimi diritti di una parte della cittadinanza; ovvero, senza risalire troppo nel tempo, in Italia la violenza sessuale è stata considerata come reato contro la persona solo dal 1996, mentre prima era reato contro la pubblica morale); sono concetti che acquisiscono valori differenti a seconda delle culture di riferimento e che assumono significato diverso se si considerano dal punto di vista della vittima o dell'aggressore (nel senso che, per la legislazione ivi presentata, acquisisce rilevanza, come elemento soggettivo, non l'intenzione del molestatore - che potrebbe essere convinto, in alcuni casi, di esercitare diritti ovvero semplici atti di galanteria - ma la percezione della vittima di avere subito soprusi perché bersaglio di azioni, considerazioni, gesti o parole indesiderate, talvolta illegittimi).

Nel presente opuscolo ci si rivolge alle donne che sul luogo di lavoro (e non solo) sono i soggetti più sottoposti a condotte violente, mobbizzanti, discriminatorie.

L'ottica di riferimento è quella dettata, negli ultimi 20 anni, dalla Comunità Europea che



## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

ha fortemente sollecitato ogni Stato ad essa partecipante a dotarsi di una normativa e, ancora prima, a considerare l'esistenza del problema e della necessità di porvi rimedio come indice di civiltà che potesse tutelare le donne (e comunque tutti i soggetti colpiti nella propria dignità ed integrità psico - fisica) vittime di violenze sessuali, morali e psicologiche nonché di pratiche e politiche discriminatorie.

Questo non è un manuale per operatrici o operatori ma una guida di auto/aiuto in cui, chi è interessata, possa trovare le prime risposte e l'indicazione delle possibili vie di uscita "dalla propria infelicità lavorativa" che si traduce, quasi sempre, in infelicità di vita e perdita di autostima e senso di sé.

Ciò esposto, entrando nel vivo della trattazione, per prima cosa, nominiamo ciò di cui ci occuperemo.

CAPITOLO 1:

Cosa si intende per  
discriminazione, molestia  
e *mobbing*

## La discriminazione

Una definizione completa di discriminazione compare all'art. 25 Dlgs 198/06, codice delle pari opportunità che è, al momento, la normativa vigente in Italia in materia.

In tale norma si legge che la

- 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

L'esempio classico è la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta; ovvero la mancata promozione di una lavoratrice perché donna

- discriminazione indiretta: 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

Si pensi al caso della statura minima richiesta per la partecipazione ad un concorso tarato su altezze maschili: tale criterio di selezione non determina discriminazioni sulla singola persona, ma adottandolo, indubbiamente, avvantaggia i maschi rispetto alle femmine.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

Altro esempio è la previsione di una particolare indennità solo per dipendenti che abbiano sempre optato per il *full-time*; le donne che percentualmente più spesso richiedono il *part-time* per ragioni di conciliazione casa lavoro, ne sarebbero indirettamente escluse.

Con il Decreto legislativo n. 5 del 2010 è stato inserito all'art. 25 il comma 2-bis secondo il quale *"costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti"*.

Al fine di valutare se si rientra in tali previsioni discriminatorie, non è tanto importante il "contare" materialmente il numero di persone escluse o discriminate, quanto considerare "il particolare svantaggio" e se questo è qualitativamente consistente (per esempio nel caso in cui io non possa, in quanto persona appartenente ad un sesso piuttosto che all'altro, godere di particolari indennità o partecipare ai concorsi e così via).

Nella speranza di non confondere le idee di chi legge, ma per completezza di trattazione, dobbiamo ricordare, tuttavia, che il decreto legislativo citato fa salva un'ipotesi in cui il sesso è rilevante e considerato nell'ambito lavorativo (e quindi le azioni e le scelte compiute sulla base di tale criterio rimangono valide): ciò accade quando l'appartenenza ad uno dei due sessi è requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa; per esempio nella pubblicità o nella moda, in relazione a prodotti o capi di abbigliamento per soli uomini o donne, si avrà necessità, rispettivamente, di modelli e modelle.

Per capire se un atteggiamento o una scelta siano discriminatori in maniera indiretta, si dovrà considerare il risultato in concreto e non l'intenzionalità o l'atteggiamento psicologico del soggetto discriminante (che, come si è visto, può essere interiormente convinto di agire legittimamente).

Cosa si intende per molestia

Parimenti il dlgs 198/06 offre chiare definizioni di molestia e di molestia sessuale che si riporta integralmente:

- molestia: è la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;

Non si tratta quindi soltanto di comportamenti caratterizzati da un'impronta sessuale tipica (per esempio il tocco), ma di tutti gli atteggiamenti che si rivolgono ad una persona, risolvendola nell'appartenenza al suo sesso, per umiliarla e denigrarla.

• molestie sessuali: è la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie e le molestie sessuali sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Il rifiuto di ..... o la sottomissione a ..... da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.

Se contrariamente ciò dovesse accadere, il decreto legislativo prevede che gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle lavoratrici vittime dei comportamenti molesti o discriminatori siano 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 un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Le molestie possono essere di vari tipi:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto
- b) promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, minacce per aver negato tali prestazioni
- c) contatti fisici indesiderati e inopportuni
- d) apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità ritenuti offensivi
- e) espressioni verbali o scritti denigratori e offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o all'orientamento sessuale
- f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico

Le molestie sessuali (ancora più gravemente ed incisivamente rispetto alla vasta gamma di condotte prevaricatrici) comportano disagi e disturbi sia sulla vita affettiva ed emotiva della donna molestata sia sull'efficienza lavorativa di chi le subisce.

Anche nel caso delle molestie non rilevante, al fine di determinare la differenza tra la molestia e l'atto/comportamento accettabile, l'elemento psicologico dell'aggressore e

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

la percezione avuta di propri comportamenti (come detto il molestatore potrebbe ricondurre tali azioni o frasi ad una dimostrazione di interesse e di galanteria), ma solo ed esclusivamente la percezione del soggetto oggetto di tali "attenzioni" che assumono valenza molesta in quanto condotte indesiderate ed inaccettabili.

Ovviamente sia le discriminazioni che le molestie, sessuali e non, perché siano oggetto di tutela debbono essere denunciate ai soggetti idonei ad accogliere la segnalazione e debbono essere provate, almeno nella parte di ricostruzione dei fatti, in termini chiari precisi e concordanti: il cosiddetto onere della prova (cfr. glossario); spetta cioè alla vittima di raccogliere il maggior numero di prove, attraverso testimonianze, documenti, certificati, resoconti dettagliati dell'accaduto, indizi circa l'ambiente lavorativo, per supportare la propria denuncia (se in sede penale) o il proprio ricorso (se in sede civile) e fornire al Giudice il "materiale" sulla base del quale emettere la sentenza; spetta invece alla parte convenuta in giudizio di provare a propria volta, in sostanza, tutti i fatti contrari rispetto a quelli indicati da chi ha iniziato l'azione giudiziaria, ovvero di avere fatto il possibile per contrastare un ambiente ostile, molesto o discriminatorio.

Importante è sapere che il decreto legislativo 198/06 ha previsto l'estensione di tutela e il divieto di discriminazione e di molestie non solo per le lavoratrici dipendenti, ma anche per le lavoratrici autonome.

Cosa si intende per *mobbing*

Proseguendo la trattazione, non possiamo non considerare un fenomeno drammatico che negli ultimi anni (principalmente negli ultimi 15 circa) è stato oggetto di studio, trattazione e di molti processi svoltisi nelle nostre aule giudiziarie.

Il collegamento con la discriminazione e la molestia (sia essa sessuale o non) è diretto: ci si riferisce al cosiddetto mobbing, che spesso trae sostanza e corpo proprio da atteggiamenti e condotte moleste, vessatorie e discriminatorie ma che presenta, rispetto ai fenomeni isolati di cui abbiamo trattato sino a questo momento, alcuni ulteriori requisiti.

Il termine deriva dall'inglese "to mob" e fu usato da Konrad Lorenz, un etologo, per definire il comportamento di animali della medesima specie che, coalizzandosi, attaccano un membro del loro stesso gruppo al fine di emarginarlo o ucciderlo.

Heinz Leymann, medico e studioso, lo utilizzò per definire i comportamenti di terrorismo psicologico utilizzati negli ambienti di lavoro da superiori o subalterni (mobbing verticale) o dai colleghi (mobbing orizzontale) tesi a discriminare, emarginare, distruggere un lavoratore al fine di allontanarlo tramite licenziamento o dimissioni.

Si è espresso in senso conforme anche Harold Ege, psicologo del lavoro "*per mobbing si intende una persecuzione sistematica per opera di una o più persone in un arco di tempo piuttosto lungo allo scopo di danneggiare chi ne è vittima o di emarginarlo e discriminarlo, fin quando non perde il posto di lavoro o è costretto a lasciarlo*".

Si riscontrano quindi sostanzialmente 4 fasi (modello Leymann):

- conflitto quotidiano: il contesto appare normale, ma inizia in realtà a congestionarsi ed indirizzarsi verso il futuro mobbizzato
- inizio del *mobbing* e/o terrorismo psicologico: attacchi diretti alla vittima
- errori ed abusi anche non rilevanti penalmente della direzione del personale: trasferimenti, demansionamenti, richiami ingiustificati
- esclusione dal mondo del lavoro: sintomi ossessivi, malattie psicosomatiche, dimissioni, prepensionamento, licenziamento.

Il prof. Ege a queste fasi aggiunge anche

- la quinta: aggravamento di salute della vittima che cade in depressione ed entra in una vera e propria prostrazione
- la sesta: suicidio della vittima (solo eventuale, fortunatamente)

Gli elementi che contraddistinguono il mobbing e che devono essere tutti presenti perché questo sia individuato e perseguito sono pertanto:

- la durata: si deve trattare di condotte che si sono protratte nel tempo, non singoli gesti isolati *una tantum*
- la ripetitività: devono essere episodi che si ripetono nel tempo e contro la stessa vittima
- la sistematicità: devono essere azioni legate da metodicità
- pluralità: non una singola azione

Le condotte attraverso le quali si può manifestare il mobbing sono molteplici e quindi non sarebbe facile né esaustivo elencarle tutte: molto dipende dalla tipologia del lavoro prestato, dalle condizioni sociali e dalle attitudini personali della vittima.

A mero titolo esemplificativo, tuttavia, per chiarezza, nomineremo le principali fattispecie di molestie e vessazioni morali che già sono state riconosciute e sanzionate dalla giurisprudenza e cioè:

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

- demansionamento ed inattività della lavoratrice
- trasferimento punitivo o discriminatorio
- deprivazione di mezzi tecnici per adibire le proprie mansioni o di un luogo ove svolgerle
- molestie sessuali e non (come sopra descritte cfr. capitolo precedente)
- discriminazioni sulla base di sesso, etnia, orientamento religioso e sessuale
- impiego eccessivo della lavoratrice ovvero pretese sproporzionate rispetto ai compiti da svolgere
- diniego continuativo di ferie o permessi
- messa in ferie forzata, con trasferimento e licenziamento per superamento del periodo di comporta
- attribuzione di mansioni particolarmente difficili a lavoratrice priva di adeguata formazione
- maltrattamenti verbali, atti umilianti, offensivi, persecutori
- isolamento ed emarginazione della lavoratrice
- controllo e sorveglianza, ripetute visite di controllo medico, apertura di posta personale
- irrogazioni di reiterate sanzioni disciplinari immotivate e pretestuose per infrazioni di scarsa rilevanza o irrogate senza l'osservanza delle procedure garantistiche previste dall'art. 7 dello statuto dei Lavoratori
- continue lettere di contestazioni e richieste di giustificazione
- imposizione a partecipare obbligatoriamente, solo ad alcune lavoratrici, a corsi di autovalutazione delle attitudini individuali, considerandole, l'azienda, come soggetti inadeguati
- licenziamento cd ingiurioso: cioè quello che per forma e modalità, per le conseguenze morali che ne derivano, per le espressioni contenute nell'atto di recesso leda la personalità morale, il decoro la dignità e l'onore della lavoratrice

eccetera...

Tali comportamenti determinano sulle vittime conseguenze devastanti perché riguardano l'intera persona e l'integrità psico - fisica individuale.

Tra questi, elenchiamo a titolo esemplificativo, disturbi del sonno, disturbi dell'umore, notevole calo dello stimolo sessuale, attacchi d'ansia e depressione, frequente tachicardia durante la giornata sensazione di pesante oppressione respiratoria, angoscia, frequenti attacchi di colite e dissenteria, calo dell'autostima e della spinta vitale, sensazione d'insufficienza, perdita degli interessi personali, calo della motivazione ed entusiasmo al lavoro e in alcuni casi manifestazioni di propositi suicidi talvolta tragicamente attuati.

**CAPITOLO 2**

**Una pausa di riflessione.  
Test e consigli pratici:  
ti senti molestata,  
vessata, discriminata?**

La lettura dei paragrafi precedenti avrà suscitato, probabilmente, una riflessione sulla propria situazione lavorativa.

Le domande che seguiranno rappresentano un piccolo test per valutare se si rientra nei casi a rischio *mobbing*, vessazioni o molestie, oppure se si vive una vita lavorativa sufficientemente adeguata e soddisfacente.

Naturalmente più saranno le risposte positive, più sarà interessante (e forse anche necessario) continuare nella lettura per vedere quali strumenti di tutela possono attivarsi e che tipo di istanze possono essere avanzate.

Se invece domineranno le risposte negative, allora potrete continuare per semplice curiosità e conoscenza del fenomeno, non certo per Vostra tutela personale.

Nel rispondere valutate anche tutte le informazioni sino a qui ricevute in ordine, per esempio, alla necessità, in caso di supposto *mobbing*, che si tratti di periodi di una certa durata.



## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

Cominciamo:

### TEST: ti senti molestata, vessata, discriminata?

- Da qualche tempo lavori in un clima ed ambiente che ti sembra più ostile e difficile?
- Il datore di lavoro/il responsabile/il collega ha nei tuoi confronti atteggiamenti di sufficienza, prepotenza, scortesia, impazienza, aggressione, eccessiva severità, o al contrario totale indifferenza?
- Sul tuo lavoro hai sempre commenti negativi?
- Ti senti discriminata in quanto donna?
- Senti commenti sulla Tua femminilità, battute ammiccanti riguardanti il Tuo genere di appartenenza?
- Subisci avances sessuali, proposte oscene, tocamenti, palpeggiamenti, inviti ammiccanti etcc..
- Noti esposizione di materiale pornografico (o collegamenti frequenti da parte di maschi dell'ufficio a siti pornografici) nei locali dove lavori?
- Altre donne nel Tuo ufficio si sentono discriminate, molestate, denigrate, umiliate, per l'appartenenza al genere femminile?
- Ti sono affidati lavori dequalificanti, oppure senza senso, ovvero senza adeguate spiegazioni o senza avere ricevuto un'adeguata formazione per svolgerli?
- Ti senti eccessivamente sorvegliata e controllata dai tuoi colleghi o dai tuoi responsabili o datori di lavoro?
- Ti sei trovata o ti trovi in una o più situazioni tra quelle esposte a pagina 15?
- Noti che i colleghi ti evitano, smettono di parlare alla tua presenza, non ti invitano alla pausa caffè o in mensa?

SU LA TESTA GIU' LE MANI

- Sei frequentemente esclusa dalle riunioni aziendali cui per ruolo e mansioni dovresti partecipare?
- Senti su di te uno dei sintomi e dei disturbi elencati alla pagina 14?
- Ti domandi "Cosa sta succedendo? Cosa fare? A chi rivolgersi, con chi parlare"?

\*\*\*\*\*

Ora qualche minuto per valutare il risultato di questo piccolo test.....

Fatto? .....

CAPITOLO 3:

**Che tutela può essere  
attivata e cosa dice  
la legge**

.....**S**ia che si continui per mera informazione che per interesse personale, è giunto ora il momento di occuparsi di che tipo di tutela è possibile ottenere nel caso in cui le risposte positive alle domande precedenti siano state più di una.

Intanto è bene chiarire che non esiste in Italia una legge specifica diretta alla repressione e sanzione del *mobbing*, delle molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro.

In ogni caso, anche in assenza di una legge sulla materia, esiste una efficace tutela nel nostro ordinamento, poiché ci sono norme cui i giudici fanno riferimento, che consentono di avere una valida difesa nei confronti delle azioni moleste oggetto della presente trattazione.

In questa sede non si è ritenuto opportuno entrare in dettaglio tecnici difensivi per la tutela della vittime del *mobbing* e/o delle molestie sessuali e non.

Così come non ci si è soffermati sulla descrizione ed analisi dei vari aspetti problematici relativi alle differenti fattispecie di condotte mobbizzanti (e moleste), alla risarcibilità dei diversi tipi di danni, alle vicende più strettamente processuali.

Questi saranno compiti che potranno essere svolti dalle varie professionalità eventualmente contattate per la tutela del singolo caso.

Ci si ripromette soltanto di aprire alcune finestre di conoscenza e di mostrare la possibilità concreta e pratica di "uscire dal tunnel".

La tutela può essere esercitata in sede civile ovvero in sede penale.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

In sede civile si può adire, con il legale di fiducia, il Giudice del lavoro per il risarcimento dei danni patiti (danni patrimoniali e danni non patrimoniali: biologici, morali ed esistenziali; cfr. glossario per la definizione) e per ottenere la cessazione della condotta molesta, vessatoria, discriminatoria da parte del convenuto in giudizio ed eventualmente la reintegrazione sul posto di lavoro e/o alle proprie mansioni, se il *mobbing* patito ha determinato un licenziamento o un allontanamento dal luogo di lavoro ovvero un demansionamento, e così via.

Importante strumento di tutela contro le molestie, discriminazioni e vessazioni sul luogo di lavoro è anche la figura della Consigliera di Parità (può essere nazionale, regionale e provinciale) che, tra gli altri compiti, può promuovere azioni in giudizio (individuali e collettive) per la sanzione dei comportamenti molesti e discriminatori e per la cessazione degli stessi, con interventi mirati in tal senso.

Le Consigliere di parità (delle quali è prevista anche una Rete Nazionale, cioè momenti di necessario collegamento e coordinamento a livello nazionale) sono Pubblici Ufficiali che possono fornire un valido aiuto sia nella fase dell'accoglienza e dell'ascolto che in quella dell'intervento in giudizio.

Alcune norme che disciplinano l'azione di questa utile figura di tutela compaiono nel Codice delle pari opportunità tra donna e uomo, pubblicato nel mese di aprile 2006 che è stato, in parte, riportato anche in questo opuscolo.

In sede penale si può presentare denuncia/querela a tutela del bene giuridico leso dalle condotte moleste e vessatorie, perché siano rilevate le ipotesi di reato ad esse conseguenti.

Gli articoli che più usualmente disciplinano i casi trattati in questo opuscolo sono stati riportati nelle pagine seguenti.

Ciò esposto, a difesa della lavoratrice/ore esiste, quindi, un apparato normativo di cui forniamo qui una rassegna essenziale.

Per la scelta ci si è basati sulle decisioni pronunciate dai giudici italiani che, nelle loro sentenze relative a casi di molestie sessuali, morali e psicologiche sul luogo di lavoro, hanno richiamato in particolar modo le norme elencate.

## La Costituzione della Repubblica Italiana

**Art. 1.** L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

**Art. 2.** La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

**Art. 3.** Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

**Art. 4.** La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

**Art. 32, c. 1.** La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

**Art. 35, c. 1.** La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

**Art. 37, c. 1.** La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

**Art. 41, c. 1.** L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

**Art. 51, c. 1.** Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici ed alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

**Art. 117, c. 7.** Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

### Il Codice Civile

**Art. 2087 c.c. - Tutela delle condizioni di lavoro.** L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro

**Art. 2103 c.c. - Mansioni del lavoratore.** Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto (art. 96) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

**Art. 2043 c.c. - Risarcimenti per fatto illecito.** Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno (art. 185 c.p.).

**Art. 2049 c.c. - Responsabilità dei padroni e dei committenti.** I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze cui sono adibiti.

**Art. 2697 c.c. - Onere della prova.** Per far valere in giudizio un diritto occorre che la persona provi i fatti che ne costituiscono il fondamento. Lo stesso nel caso di prova dell'inefficacia dei fatti, di modifica od estinzione dei diritti.

## Il Codice Penale

(Alcuni degli articoli riportati sono stati indicati, per brevità e semplicità di consultazione, solo parzialmente per la parte attinente alle tematiche trattate in questo opuscolo)

**Art. 582 c.p. - Lesione personale.** Chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale dalla quale deriva una malattia nel corpo e nella mente è punito con la reclusione da tre mesi a tre anni, salvo quanto previsto agli artt. 583-bis e 583-ter., in particolare nel caso di danno cagionato a minore o per scopo di lucro.

**Art. 583 c.p. - Circostanze aggravanti.** La lesione personale è grave e si applica la reclusione da 3 a 7 anni se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni.

**Art. 586 c.p. - Morte o lesione come conseguenza di altro delitto.** Quando da un fatto preveduto come delitto doloso, deriva, quale conseguenza non voluta dal colpevole, la morte o la lesione di una persona si applicano le disposizioni dell'articolo 83 (*Evento diverso da quello voluto dall'agente*) ma le pene stabilite negli articoli 589 e 590 sono aumentate.

**Art. 589 c.p. - Omicidio colposo.** Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

**Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose.** Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a lire seicentomila. Se i fatti di cui al precedente capoverso sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da due a sei mesi o della multa da lire quattrocentottantamila a un milione duecentomila.

**Art. 594 c.p. - Ingiuria.** Chiunque offende l'onore o il decoro di una persona presente è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a € 516,00. Alla stessa pena soggiace chi commette il fatto mediante comunicazione telegrafica o telefonica o con scritti o disegni diretti alla persona offesa. La pena è della reclusione fino ad un anno o della multa fino a € 1.032,00 se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato le pene sono aumentate qualora l'offesa sia commessa in presenza di più persone.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

**Art. 595 c.p. - Diffamazione.** Chiunque, fuori dai casi indicati nell'articolo precedente, comunicando con più persone, offende l'altrui reputazione è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a € 1.032,00. Se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato, la pena è della reclusione fino a due anni ovvero della multa fino a € 2.065,00.

**Art. 572 c.p. - Maltrattamenti in famiglia.** Chiunque maltratta una persona della famiglia o un minore degli anni quattordici, o una persona sottoposta alla sua autorità, o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza, o custodia, o per l'esercizio di una professione o di una arte, è punito con la reclusione da uno fino a cinque anni. Se dal fatto deriva una lesione personale grave si applica la reclusione da quattro a otto anni; se ne deriva una lesione gravissima, la reclusione da sette a quindici anni, se ne deriva la morte la reclusione da dodici a venti anni.

**Articoli 609 bis e seguenti c.p. - Violenza sessuale.** Chiunque con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a subire atti sessuali è punito con la reclusione da cinque a dieci anni.

**Art. 610 c.p. - Violenza privata.** Chiunque con violenza o minaccia costringe altri a fare subire, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni.

**Art. 612 c.p. - Minaccia.** Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a € 51,00.

**Art. 612 bis c.p., c. 1 - Atti persecutori.** Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque reiteratamente, con qualunque mezzo, *minaccia o molesta* taluno in modo tale da infliggergli un grave *disagio psichico* ovvero da determinare un giustificato timore per la *sicurezza personale* propria o di una persona vicina o comunque da pregiudicare in maniera rilevante il suo modo di vivere, è punito, a querela della *persona offesa*, con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

**Art. 660 c.p. - Molestia o disturbo alle persone.** Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a lire un milione.



## Il Decreto legislativo 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali

**Art. 167 - *Trattamento illecito di dati personali.*** Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per sé o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 18, 19, 23, 123, 126 e 130, ovvero in applicazione dell'articolo 129, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da sei a diciotto mesi o, se il fatto consiste nella comunicazione o diffusione, con la reclusione da sei a ventiquattro mesi. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarne per sé o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione di quanto disposto dagli articoli 17, 20, 21, 22, commi 8 e 11, 25, 26, 27 e 45, è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da uno a tre anni.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

### Statuto dei lavoratori (legge 300/1970)

(Sono stati riportati solo gli articoli attinenti al tema trattato nel presente opuscolo)

**Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.** I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**Art. 13 - Mansioni del lavoratore.** Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

**Art. 15 - Atti discriminatori.** È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione in funzione dell'adesione o cessazione ad associazioni sindacali
- b) licenziare, demansionare, trasferire, punire od altro a causa di affiliazione sindacale o a partecipazione a sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

**Art. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori.** È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art.15.

## Il Decreto legislativo n. 81/08

(coordinato con il Decreto Legislativo n. 106 del 2009)

Normativa attinente alla sicurezza sul luogo di lavoro. Alcune previsioni in essa contenute possono essere richiamate anche a difesa e prevenzione delle patologie derivate dal *mobbing* e correlate. Il decreto legislativo in oggetto comprende, infatti, tra le ipotesi di circostanze pregiudizievoli per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, anche i **rischi psicologici** collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale utilizzata.

Nell'ambito del decreto legislativo in oggetto, la salute viene definita come lo "*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità*" (art. 2, c. 1, lett. o).

Secondo l'**articolo 28 comma n. 1** la valutazione deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

E' evidente l'intenzione del legislatore di colpire, in questo modo, tutti quegli "atti e comportamenti discriminatori o vessatori" protratti nel tempo, che abbiamo visto essere nominabili come *mobbing*.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

### Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, codice di parità tra uomo e donna

Si tratta di un complesso di norme volte ad eliminare ogni distinzione esclusione o limitazione basata sul sesso avente come risultato quello "di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo". In esso sono riportati anche concetti quali quelli già nominati e trattati al capitolo n. 1 di discriminazione, e molestia, riprendendo le definizioni già presenti nella nostra legislazione. Tra parentesi sono, infatti, elencate le norme che prima del suddetto codice avevano già disciplinato la materia.

In corsivo le parti inserite dal DL 08/04/2008 n.59, convertito con modifiche, dalla L.06/06/2008 n.101.

Sono stati elencati i principali articoli attinenti ai casi oggetto di questo opuscolo.

#### **Art. 25 - Discriminazione diretta e indiretta**

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi *disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento*, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

*2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.*

#### **Art. 26 - Molestie e molestie sessuali**

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

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.

*2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.*

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.

**Art. 27 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro**  
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. *E' vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.*

2. La discriminazione di cui al comma 1 e' vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, *nonché di maternità o paternità, anche adottive,*

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, *aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento* per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.
5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.
6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

### *Art. 28 - Divieto di discriminazione retributiva* (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. *E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.*
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

### *Art. 29 - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera* (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

### *Art. 30 - Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali* (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. *Le lavoratrici in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia hanno diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali.*
2. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

3. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

4. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonché in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

5. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

*Art. 30-bis - Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite*

1. Nelle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, è vietata qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, specificamente per quanto riguarda:

a) il campo d'applicazione di tali forme pensionistiche e relative condizioni d'accesso;

b) l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi;

c) il calcolo delle prestazioni, comprese le maggiorazioni da corrispondere per il coniuge e per le persone a carico, nonché le condizioni relative alla durata e al mantenimento del diritto alle prestazioni.

2. La fissazione di livelli differenti per le prestazioni è consentita soltanto se necessaria per tener conto di elementi di calcolo attuariale differenti per i due sessi nel caso di forme pensionistiche a contribuzione definita. Nel caso di forme pensionistiche a prestazioni definite, finanziate mediante capitalizzazione, alcuni elementi possono variare sempreché l'ineguaglianza degli importi sia da attribuire alle conseguenze dell'utilizzazione di fattori attuariali che variano a seconda del sesso all'atto dell'attuazione del finanziamento del regime.

3. I dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2 devono essere affidabili, pertinenti ed accurati.

4. La Commissione di Vigilanza sui fondi pensione (COVIP) esercita i suoi poteri ed effettua le attività necessarie, al fine di garantire l'affidabilità, la pertinenza e l'accuratezza dei dati attuariali che giustificano trattamenti diversificati ai sensi del comma 2, anche allo scopo di evitare discriminazioni. Essa inoltre raccoglie, pubblica e aggiorna i dati relativi all'utilizzo del sesso quale fattore attuariale determinante, relazionando almeno annualmente al Comitato nazionale di parità e pari op-

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

*portunità nel lavoro. Tali attività sono svolte con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.*

**Art. 31 - Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici**  
(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.
2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali e' necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

**Art. 35 - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio**  
(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro e' data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, e' stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
  - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa e' addetta;



c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e' disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.

8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

**Art. 36 - Legittimazione processuale**

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni *poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi 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 medesima.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

Art. 37 - *Legittimazione processuale a tutela di più soggetti*  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo *in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252*, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.
4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con de-

creto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto e' ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione e' punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

**Art. 38 - Provvedimento avverso le discriminazioni**

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.

3. Contro il decreto e' ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punita *con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi.*
5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.
6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale *dalle associazioni e dalle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa* o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

**Art. 39 - Ricorso in via d'urgenza**  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

**Art. 40 - Onere della prova**  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

**Art. 41 - Adempimenti amministrativi e sanzioni**  
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. *Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o*

dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.

#### Art. 41-bis - *Vittimizzazione*

*1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*

## I Codici di condotta aziendali

Utilissima alla prevenzione è certamente l'adozione di un "codice aziendale" definito anche "accordo di clima" finalizzato ad inibire casi di mobbing e di molestie sul luogo di lavoro; il datore di lavoro è tenuto a vigilare nonché a far rispettare il contenuto del codice in questione.

Tali codici, negli anni, sono stati adottati dagli enti pubblici, Asl ed enti territoriali; i contratti collettivi contengono norme relative alla tutela contro le molestie, le discriminazioni e il mobbing; molte aziende private si sono altresì dotate di codici etici.

Vi invitiamo pertanto ad informarvi per conoscere se l'ente o l'azienda presso il quale svolgete il Vostro lavoro è tra questi.

Possono essere variamente nominati "codici etici", "codici aziendali", "codici (o norme) di comportamento".

CAPITOLO 4

**Suggerimenti**

**N**el caso in cui siate vittime di *mobbing*, molestie e discriminazioni, senza avere la pretesa di risolvere il problema, Vi indichiamo alcuni passi iniziali per cercare una via di uscita e una soluzione.

Il primo consiglio è quello di non isolarvi e chiudervi. Al contrario cercate di raccogliere le Vostre forze (che sicuramente ancora ci sono) e di agire, senza, tuttavia, farlo compulsivamente.

Quindi ecco alcune indicazioni:

In primo luogo non preoccupatevi ma occupatevi di trovare la migliore soluzione per il problema che vi sta rendendo la vita lavorativa e non, infelice.

Rivolgetevi per un primo consulto a strutture sociali, patronati, sindacati, consigliere di parità regionale o provinciale, che possano aiutarvi ad inquadrare il problema, a nominarlo ed affrontarlo.

Seguite i loro consigli nella gestione immediata del problema e nell'individuare una condotta di comportamento sul luogo di lavoro che possa, in un primo momento, sottrarvi alle condotte mobbizzanti o discriminatorie o molestie e, se necessario, in un secondo tempo, farvi acquisire elementi utili per una eventuale causa (per soddisfare l'onere della prova come abbiamo visto, cfr. glossario).

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

In caso di necessità, scegliete un legale esperto nella legislazione del lavoro; scegliete con la/il professionista se intraprendere un'azione civile ovvero penale; ma prima, chiaritevi rispetto a quali sono le Vostre prioritarie esigenze.

Documentate i danni fisici e psicofisici soprattutto tramite strutture pubbliche qualificate (Asl, Cliniche del lavoro; etcc). Al momento della prenotazione domandate cosa presentare per essere sottoposte/i ad una visita specialistica per "sospetto stress occupazionale" e il costo e i tempi della prestazione finalizzata al rilascio di una certificazione del Vostro stato che porterete, se del caso, in giudizio.

Non firmate assolutamente nulla senza prima avere consultato preventivamente i soggetti professionali contattati.

**CAPITOLO 5**

**A chi rivolgersi  
l'aiuto in rete**

Nel caso in cui desideriate un primo contatto con professionalità che, a vario titolo, possano aiutarvi, ne segnaliamo alcune presenti sul nostro territorio regionale:

**ORGANISMI REGIONALI**

**COMMISSIONE REGIONALE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA**

Istituita presso la Giunta Regionale con la L.R. 12 novembre 1986, n. 46.

La Commissione è stata istituita presso la Giunta Regionale del Piemonte, con L.R. num. 46 del 12 novembre 1986, per la realizzazione delle Pari Opportunità tra uomo e donna in campo economico, sociale e culturale, per rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne e per l'effettiva attuazione dei principi di "uguaglianza e di parità" sanciti dalla Costituzione e dallo Statuto Regionale.

**Presidente:** *Dott.ssa Cristina Corda*

**Vice presidenti:** *Patrizia Alessi, Laura Onofri*

**Sede:** Via Belfiore, 23 - 10125 Torino

**Telefono:** 011.432 4877

**Fax:** 011.432 5218

**e-mail:** [pari.oppunita@regione.piemonte.it](mailto:pari.oppunita@regione.piemonte.it)



## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

### ASSESSORATO REGIONALE ALLE PARI OPPORTUNITA'

Istituito nel 2005 dalla Giunta della Presidente Mercedes Bresso, con la finalità di valorizzare, mettere a sistema e innovare la strategia regionale a favore degli obiettivi di Pari Opportunità fra uomini e donne e intervenire concretamente per migliorare la posizione delle donne sia in ambito politico che economico e sociale.

Assessore: *Giovanna Quaglia*

Sede: Piazza Castello, 165 – 10122 Torino  
e-mail [assessorato.pariopportunita@regione.piemonte.it](mailto:assessorato.pariopportunita@regione.piemonte.it)

### CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONALE

Istituita dalla Legge 19 dicembre 1984, n.863 operativa dal 1991 a livello nazionale, regionale e provinciale. Svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per uomini e donne nel mondo del lavoro.

Consigliera effettiva: *Avv. Alida Vitale*  
Consigliera supplente: *Avv. Franca Turco*

Sede: Via Belfiore, 23 - 10125 Torino  
Telefono: 011.4325031  
Fax: 011.4323151  
e-mail [segreteriaCP@regione.piemonte.it](mailto:segreteriaCP@regione.piemonte.it)

§ 2 - L'aiuto in rete

Nel caso in cui vogliate approfondire le tematiche trattate in questo opuscolo e consultare alcuni siti che si occupino del problema *mobbing*, molestie, vessazioni e discriminazioni, ne segnaliamo alcuni che sono, a nostro parere, utili:

- [www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms)
- [www.consiglieraparitorino.it](http://www.consiglieraparitorino.it)
- [www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/commissione-pari-opportunita](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/commissione-pari-opportunita)
- [www.consiglieraparitorino.it](http://www.consiglieraparitorino.it)
- [www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/consigliera-di-parita/la-consigliera](http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/consigliera-di-parita/la-consigliera)
- [www.diritto.net](http://www.diritto.net) (contiene una sezione dedicata al mobbing)
- [www.telefonorosa.it](http://www.telefonorosa.it)
- [www.inail.it](http://www.inail.it)
- [www.inps.it](http://www.inps.it)
- [www.ispel.it](http://www.ispel.it)
- [www.europa.eu.int./index\\_it.htm](http://www.europa.eu.int./index_it.htm)
- [www.emilytorino.it](http://www.emilytorino.it)
- [www.edscuola.it](http://www.edscuola.it)
- [www.stop-mobbing.it](http://www.stop-mobbing.it)
- [www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)
- [www.lavoro.gov.it/lavoro/](http://www.lavoro.gov.it/lavoro/)
- [www.amblav.it/donnasalutelavoro.asp](http://www.amblav.it/donnasalutelavoro.asp)

Vi lasciamo con la speranza che abbiate trovato interessante questo opuscolo e che possiate tranquillamente riporlo nella libreria senza necessità di altra consultazione.

Ma se così non fosse... non scoraggiatevi e contattateci!

## Glossario

Un breve elenco delle parole più usate in materia

**ANALISI COMPARATIVA DI GENERE:** studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali e immagine tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

**AZIONI POSITIVE:** misure volte a ristabilire condizioni di uguaglianza sostanziale tra donne e uomini e a prevenire ogni forma di discriminazione; la finalità è quella di compensare gli svantaggi legati al genere, valorizzando le differenze ed adottando azioni di sostegno *ad hoc* che tengano conto di tali situazioni di disparità per ovviarvi.

**BUONE PRASSI:** progetti esemplari di azioni positive trasferibili ad altri contesti; esempi di efficacia per la realizzazione di politiche di *mainstreaming* e di *empowerment*.

**BURN OUT:** progressiva perdita di energia, scopi, motivazioni come risultato delle condizioni di lavoro da parte di operatrici e operatori sociali.

**BOSSING:** atteggiamento persecutorio che proviene dal superiore diretto.

**BULLING:** tiranneggiare. Indica i comportamenti vessatori di un capo verso un sottoposto. Tipo di mobbing verticale.

**CONCILIAZIONE:** introduzioni di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa che agevoli la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari, soprattutto a sostegno delle donne cui è devoluto, per lo più, il "lavoro di cura".

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

**CONDIVISIONE:** equa ripartizione del lavoro di cura in famiglia tra donne e uomini.

**CONGEDO DI MATERNITÀ:** congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo prima e dopo il parto, concesso conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

**CONGEDO DI PATERNITÀ:** congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita, oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre per la cura dei figli su base annuale o pluriennale.

**CONGEDO PARENTALE:** il diritto individuale, in via di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura.

**CONTRATTO SOCIALE IN BASE AL SESSO:** insieme di regole esplicite o implicite che disciplinano le relazioni tra donne e uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi alle donne e uomini. Interviene su tre livelli: sovrastruttura culturale (norme e valori della società); istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) e processi di socializzazione, soprattutto nell'ambito familiare

**DANNO PATRIMONIALE:** danno relativo alla lesione degli interessi economici della vittima.

**DANNO NON PATRIMONIALE:** ogni pregiudizio recato direttamente all'individuo, in tutti gli aspetti ove si svolge la sua personalità (salute, stato psico fisico, vita di relazione e così via), senza colpire il patrimonio o la capacità produttiva. A seconda delle teorie giuridiche della giurisprudenza e/o della dottrina può essere una unica voce di danno, oppure considerato come tripartito in **DANNO BIOLOGICO** (danno all'integrità psico-fisica della persona), **DANNO MORALE** (danno risarcito quale prezzo della sofferenza che la vittima patisce a seguito del rito subito), **DANNO ESISTENZIALE** (concernente il peggioramento della qualità di vita dell'individuo a seguito dell'evento dannoso).

**DEMOCRAZIA FONDATA SULLA PARITÀ:** equo e pieno godimento della cittadinanza come concetto legato all'equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 % al 60 % costituisce un principio caratteristico di un contesto democratico pieno

**DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO TRA I SESSI:** la differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne, determinata da segregazione delle mansioni e forme di discriminazione dirette ed indirette.

**DIGNITA' SUL LAVORO:** il diritto al rispetto e, in particolare, alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro

**DIMENSIONE DI PARITA':** il modo in cui si configurano le questioni relative alla parità

**DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO:** direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne. Il principio è ora esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, la promozione professionale, le condizioni di lavoro, i regimi obbligatori di sicurezza sociale, le lavoratrici autonome. Inizialmente, nel Trattato di Roma che istituì la Comunità Economica Europea, il principio di parità di trattamento riguardava unicamente l'ambito retributivo.

**DISCRIMINAZIONE:** situazione in cui una persona è trattata meno favorevolmente ad un'altra a causa del sesso, del genere, dell'appartenenza religiosa, etnica, dell'orientamento sessuale. Si veda la distinzione tra discriminazione diretta ed indiretta (cfr. 11 par. *La discriminazione*).

**DISPARITA' TRA I GENERI:** le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, ad esempio per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, di accesso alle cariche pubbliche, di godimento dei diritti o di retribuzione.

**DIVERSITA':** la differenza in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, origine etnica, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita che caratterizza ogni individuo rispetto a tutti gli altri.

**EMPOWERMENT:** termine coniato nel corso della "piattaforma di Pechino" del 1995 (cfr). Significa attribuire potere e responsabilità alle donne per la loro promozione nei centri decisionali della politica e dell'economia, ma anche mettere in atto interventi volti a sollecitare le donne nella propria autostima, nella autovalorizzazione, nell'acquisizione di abilità e competenze. Pone l'accento sulla necessità che le donne partecipino pienamente al potere economico, politico e sociale nei rispettivi paesi

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

**GENERE:** un concetto che esprime le differenze tra donne e uomini come sono soggettivamente e socialmente considerate. Pone al centro un insieme di valori culturali, sociali e di apprendimento, perciò destinati a mutare continuamente in relazione all'epoca storica e alla cultura di appartenenza.

**MAINSTREAMING:** letteralmente, significa "stare in mezzo alla corrente principale". In questo contesto indica l'integrazione della dimensione delle pari opportunità o di genere in tutte le politiche economiche, culturali e sociali.

**MOBBER:** colui che pratica il mobbing.

**MOBBING:** termine mutuato dall'etologia; indica il comportamento di animali della medesima specie che si coalizzano per emarginare, attaccare e/o uccidere un membro del branco. Il mobbing sul posto di lavoro indica un comportamento ripetuto, anche attraverso modalità differenti, rivolto contro un dipendente o un gruppo di dipendenti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza.

Si distingue in :

- **aziendale:** azione ispirata e guidata dai vertici aziendali;
- **collettivo:** atti discriminatori che colpiscono gruppi di lavoratrici/ori;
- **doppio:** quando il mobbing colpisce la vittima sul luogo di lavoro e nelle relazioni familiari (a causa dello stress patito in maniera prolungata, progressivamente i familiari della vittima si allontanano da lei/lui);
- **individuale:** la vittima è una singola/singolo lavoratrice/ore;
- **strategico:** mobbing destinato all'allontanamento dal luogo di lavoro di persone " scomode";
- **orizzontale:** azioni molestie tra colleghi di pari grado;
- **verticale:** la vittima è una subordinata/o; più raro il contrario.

**MOBBIZZATA/O:** colei/colui che subisce mobbing.

**MOLESTIE SESSUALI:** comportamenti indesiderati di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi.

**ONERE DELLA PROVA:** la persona che intenta un'azione legale è tenuta, ai sensi del nostro ordinamento, a portare in giudizio le prove, testimoniali e/o documenti, poste a fondamento della azione stessa. Laddove, tuttavia, una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e laddove vi sia una presunzione fondata su indizi precisi e concordanti, come previsto dall'art. 40 dlgs 198/06, codice delle pari opportunità, spetterà, invece, alla parte convenuta l'onere di dimostrare che non c'è stata discriminazione, essendo sufficiente che la parte attrice indichi, nel procedimento, con precisione i fatti e le circostanze dell'azione discriminatoria e/o molestata patita.

**PAVIMENTO APPICCCOSO:** quest'espressione indica la difficoltà per le donne, in ambito lavorativo, a perseguire un percorso di miglioramento di carriera con un più elevato inquadramento professionale. Termine che viene utilizzato anche in correlazione con il soffitto di cristallo.

**PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE:** l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica, sociale e culturale a motivo del sesso.

**PARITA' TRA UOMINI E DONNE:** il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini (vedi anche "Uguaglianza tra i sessi").

**QUOTA:** proporzione di posti o risorse destinate a un gruppo specifico sulla base di determinati criteri o regole, volte a correggere un precedente squilibrio di solito relativo all'accesso ai posti decisionali, a quelli su base elettiva, alla formazione o ai posti di lavoro.

**SOFFITTO DI CRISTALLO:** indica la barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito delle organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di potere e responsabilità, ai cosiddetti "vertici".

## CONTRO LE MOLESTIE E IL MOBBING

**STALKING:** termine inglese (letteralmente: perseguitare) che indica una serie di atteggiamenti tenuti da un individuo che affligge un'altra persona, perseguitandola ed ingenerandole stati di ansia e paura, che possono arrivare a comprometterne il normale svolgimento della quotidianità. Questo tipo di condotta è penalmente rilevante in molti ordinamenti; in quello italiano la fattispecie è rubricata come atti persecutori.

**STUDI DI GENERE:** approccio di studio e valutazione, spesso in campo accademico e di tipo interdisciplinare, sull'analisi della situazione delle donne e sulle tematiche di genere ( cfr 30).

**UGUAGLIANZA DEI SESSI:** il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura uguale.

**UGUAGLIANZA DI GENERE:** equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento, sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

**VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE:** analisi e valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui si applicano i criteri legati al genere.

**VIOLENZA CONNESSA AL SESSO OVVERO SESSUALE OVVERO DI GENERE:** qualsiasi forma di violenza derivante dall'uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti nelle relazioni affettive, le molestie sessuali.

**VIOLENZA IN AMBITO DOMESTICO / FAMILIARE:** qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica agita sulle donne all'interno delle relazioni affettive e familiari.