

## Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere<sup>\*\*</sup>

di Maria Giovannone, Fabiola Lamberti<sup>\*</sup>

SOMMARIO: 1. Posizione del problema. – 2. Le molestie sul lavoro: un concetto in evoluzione. – 3. L'approccio prevenzionistico della tutela contro violenza e molestie. – 4. La specificità degli strumenti rimediali. – 5. La funzione sostanziale e rimediale dei Codici di condotta, dei MOG e dei SGSL. – 6. La connessione tra il benessere psicosociale nei contesti lavorativi, le norme UNI ISO in tema di diversità e inclusione e la UNI PdR sulla certificazione della parità di genere. – 7. La verifica preliminare delle situazioni ostative al rilascio della certificazione della parità di genere. – 8. L'obbligo di valutazione e prevenzione del rischio violenza e molestie come *condicio sine qua non* per il rilascio ed il mantenimento della certificazione di parità. – 9. Le ulteriori previsioni funzionali alla certificazione di parità: gli interventi formativi sugli *unconscious bias* e la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro. – 10. Il Sistema di Gestione della parità di genere e le attività di comunicazione a supporto della limitazione del rischio. – 11. Il rischio violenza e molestie nel paradigma della certificazione di parità.

### 1. Posizione del problema

La gestione delle dinamiche psicosociali e del *gender mainstreaming* ha da tempo assunto un rilievo crescente ai fini del corretto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica datoriale, come pure nel contesto della disciplina antidiscriminatoria. A lungo, infatti, i due ambiti - quello prevenzionistico e quello antidiscriminatorio - hanno percorso tracciati paralleli in cui, sul piano sostanziale, sono state affinate nozioni e fattispecie distinte ma limitrofe che, dal punto di vista rimediale, rispondono a presupposti e meccanismi differenti. Anche i relativi istituti processuali si intrecciano episodicamente nella prassi qualora si verificano condotte discriminatorie altresì lesive della integrità psico-fisica del lavoratore e viceversa.

---

\* Maria Giovannone è Ricercatrice in Diritto del Lavoro ex art. 24, comma 3, lett. b), della l. n. 240/2010, Università degli Studi Roma Tre Dipartimento di Economia. [maria.giovannone@uniroma3.it](mailto:maria.giovannone@uniroma3.it)

Fabiola Lamberti è Ricercatrice in Diritto del Lavoro ex art. 24, comma 3, lett. b), della l. n. 240/2010, Università degli Studi Roma Tre - Dipartimento di Scienze della Formazione. [fabiola.lamberti@uniroma3.it](mailto:fabiola.lamberti@uniroma3.it)

\*\* Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista. Sebbene il presente saggio sia frutto di una riflessione comune, a Maria Giovannone sono attribuibili i par. 1, 2, 3, 4, 5 e a Fabiola Lamberti i par. 6, 7, 8, 9, 10 ed 11.

Alla storica funzione delle previsioni di legge in materia, ampiamente analizzate dalla dottrina e dalla giurisprudenza, si è poi affiancata quella – meno sondata – di *compliance* aziendale dettata dalle norme tecniche applicabili nei percorsi di certificazione volontaria relativi alla tutela della sicurezza sul lavoro (oggi ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018) o alla parità di genere (oggi ai sensi delle Linee Guida Uni PdR 125:2022). Tra i due ambiti, ancora una volta, si verificano interazioni intense e di rilievo i cui risvolti gestionali e processuali non sono scontati, né sovrapponibili.

Particolarmente indicativa di questa tendenza sembra essere l'evoluzione della normativa sulla violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, originariamente introdotta dalla disciplina antidiscriminatoria dei d.lgs. n. 215<sup>1</sup> e n. 216<sup>2</sup> del 2003 e del d.lgs. n. 198/2006<sup>3</sup> e ulteriormente messa a punto, anche in chiave prevenzionistica, dall'Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007<sup>4</sup>. Significativi segnali di integrazione derivano poi dalla peculiare previsione per cui nel percorso di certificazione della parità di genere (*ex art. 46-bis* del d.lgs. n. 198/2006), per effetto della l. n. 162/2021<sup>5</sup> e delle Linee Guida Uni PdR 125:2022, si richiede alle organizzazioni di dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi esistenti in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro e di preparare un piano per la prevenzione e la gestione di questo fenomeno (punto 6.3.2.6).

A completare il quadro è la legge n. 4 del 15 gennaio 2021<sup>6</sup> di ratifica della Convenzione dell'OIL n. 190<sup>7</sup> che, a sua volta, si integra con i vecchi standard internazionali sulla parità di trattamento (Convenzioni OIL n. 100/1951 e n. 145/1976) e introduce una nozione ampia e articolata di violenza e molestie (art. 1, par. 1, lett. *a*). È bene sin da subito chiarire che questa legge è un atto di ratifica formale che non abroga le discipline settoriali nazionali e nulla dispone circa l'effettivo adattamento dell'ordinamento interno ai nuovi standard, invitando piuttosto gli Stati membri ad adottare le correlate norme e prassi di adeguamento. Ciò implica che il nostro Paese ad oggi è tenuto al rispetto delle previsioni in essa contenute *ex art. 10 Cost.*, in un quadro normativo settoriale sostanzialmente immutato e in assenza di una norma interna di coordinamento con le previsioni internazionali. La questione non è di poco conto ai fini della interazione di questi principi con l'ordinamento interno e non è un caso che, accanto alle diverse

---

<sup>1</sup> Recante Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

<sup>2</sup> Recante Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

<sup>3</sup> Recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

<sup>4</sup> Trasposto nel nostro ordinamento dall'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016 e all'allegato B al medesimo accordo.

<sup>5</sup> Sul tema cfr. F. LAMBERTI, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in "Federalismi", Focus LPT, 19 aprile 2023, pp. 212-241.

<sup>6</sup> Ad opera della legge n. 4 del 15 gennaio 2021.

<sup>7</sup> Sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

proposte di normazione sui rischi psico-sociali<sup>8</sup>, si sia auspicato un puntuale intervento del Legislatore per adempiere concretamente all'apparato dispositivo della Convenzione<sup>9</sup>, anche al fine di introdurre una più chiara perimetrazione delle obbligazioni datoriali a fronte di rischi fluidi dal punto di vista fenomenologico. Tale fluidità può condizionare l'esatto adempimento *ex art.* 2087 c.c. – correlato all'adozione di misure di sicurezza nominate e innominate<sup>10</sup> – e l'efficacia dei correlati piani di gestione del rischio, come pure influenzare la prevenzione delle discriminazioni e la *compliance* dei relativi piani di parità. Le molestie sul lavoro rappresentano, infatti, un radicato fenomeno sociale ben noto e censito, che travalica i confini nazionali<sup>11</sup>, la cui vasta portata è stata stimata in Italia dall'Istat nel 2018<sup>12</sup>. Di conseguenza, oltre a definirlo in modo compiuto e trasversale come l'OIL sembra aver fatto, serve delimitarlo sul piano giuridico sostanziale e rimediabile, nel terreno di confronto con altre fattispecie (es. *mobbing*, *straining*, stress lavoro-correlato, *stalking* occupazionale).

Non vi è dubbio che nello scenario regolativo multilivello così delineatosi le aziende abbiano la necessità di affrontare in modo organico e complessivo tutti i fattori che nei contesti lavorativi possono determinare rischi di discriminazione, ivi comprese appunto molestie, vessazioni e violenze. Ai fini prevenzionistici, le previsioni richiamate meritano attenzione anche alla luce delle prescrizioni penalmente sanzionate in materia di DVR *ex artt.* 17, comma 1, lett. a) e 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, rafforzando l'obbligo del datore di lavoro di valutare e gestire non solo i rischi da stress lavoro-correlato e da “*differenze di genere*”, ma anche quelli di violenza e molestie. Ciò però a condizione che esse siano professionalmente correlate alla mansione e vengano considerate non astrattamente, ma per la concreta possibilità di manifestarsi in relazione all'attività lavorativa svolta<sup>13</sup> e in virtù di un necessario criterio di ragionevolezza<sup>14</sup>. Così

<sup>8</sup> Contraria all'introduzione di apposite fattispecie di reato, C. ALESSI, *La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in “Lavoro e diritto”, 2023, 3, p. 586.

<sup>9</sup> Già S. SCARPONI, *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di), *Il mobbing: analisi giuridica interdisciplinare*, Padova, Cedam, 2009, p. 29 aveva evidenziato che la nozione di “molestie” contenuta nella disciplina antidiscriminatoria possa considerarsi alla stregua di una «disciplina di specificazione della norma generale» *ex art.* 2087 c.c.

<sup>10</sup> Al riguardo, come confermato di recente da Cass. civ. con l'ordinanza n. 21955 depositata il 21 luglio 2023, si ricorda come tale distinzione sia dirimente ai fini del riparto degli oneri probatori nella domanda di danno da infortunio sul lavoro e sui meccanismi presuntivi della colpa.

<sup>11</sup> ILO, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva, 2022.

<sup>12</sup> ISTAT, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016*, 13 febbraio 2018. Secondo il report, si stima che l'8,9% delle donne (1 milione 404mila) hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Si veda anche C. PAGANO, F. DERIU, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, ILO, Ufficio per l'Italia e San Marino, aprile 2018.

<sup>13</sup> La giurisprudenza, con riferimento al tema dei rischi da attività di terzi è infatti consolidata sul punto sia ai fini delle tutele prevenzionistiche che ai fini delle tutele previdenziali Inail, cfr. *ex plurimis* Cass. civ., sez. lavoro, 20 aprile 1998, n. 4012; Cass. civ., sez. lavoro, 6 settembre 1988, n. 5048; Cass. civ., sez. lavoro, 17 luglio 1999, n. 7768; Cass. civ., sez. lavoro, 8 aprile 2013, n. 8486; Cass. civ., sez. lavoro, 11 aprile 2013, n. 8855. In tal senso si muove pure la definizione di “rischi generici aggravati” di cui all'Interpello 11/2016 Ministero del Lavoro – Commissione degli Interpelli: per i cd. “rischi generici aggravati”.

inteso, l'innesto normativo dell'obbligo di valutazione del rischio violenza e molestie nel DVR, già desumibile dall'art. 28 e ora più chiaramente invocato dalla Convenzione OIL, può supportare l'impresa nel dare piena attuazione al divieto di discriminazione di genere tanto più nell'ambito di un percorso di certificazione di parità. Esso, inoltre, può agevolare il datore di lavoro nella individuazione delle misure di sicurezza "nominate" funzionali alla perimetrazione della sua responsabilità civile e penale e nella predisposizione di "un assetto organizzativo adeguato" (ex art. 2086 c.c.) alla realizzazione di uno stato di benessere olistico di cui la parità di genere è parte integrante.

Proprio di questa integrazione circolare, tra disciplina prevenzionistica e normativa a tutela della parità di genere, intende occuparsi il presente contributo tenendo presente che, se sul piano sostanziale la Convenzione spinge verso una omogeneità definitoria e gestionale delle discipline di settore, diverse restano le rispettive prospettive di giustiziabilità nei diversi ordinamenti nazionali.

## *2. Le molestie sul lavoro: un concetto in evoluzione*

L'evoluzione concettuale delle "molestie" ha preso le mosse dal diritto antidiscriminatorio che, come noto, spesso ha colmato le lacune delle discipline settoriali<sup>15</sup>. In particolare, i dd.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003, in attuazione della direttiva 2002/73/CE, hanno ampliato la tutela oltre l'ambito del genere per ricomprendervi ogni violazione della dignità della persona collegata a uno dei fattori vietati e volta a creare un ambiente di lavoro «degradante, umiliante e offensivo»<sup>16</sup> ed equiparando – specie il secondo - la molestia alla discriminazione.

Va poi richiamato l'art. 26 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), ai sensi del quale sono considerate discriminazioni 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» (corsivo mio)<sup>17</sup>. In forza dei principi che ispirano il diritto antidiscriminatorio, questa definizione di molestia ricomprende i comportamenti non intenzionali che

---

<sup>14</sup> Sul tema cfr. A. PIZZOFERRATO, *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova, Cedam, 2006; R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2006, 2, pp. 1-74.

<sup>15</sup> Come ricorda F. POLLICINO, *Maltrattamenti, mobbing o molestie? Il risarcimento del danno nel diritto antidiscriminatorio*, in "Lavoro Diritti Europa", 2022, 2, p. 13.

<sup>16</sup> Sulle nozioni di molestie e molestie sessuali cfr. L. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007.

<sup>17</sup> Lo stesso articolo di legge, al comma 2, distingue e declina la *sub-specie* di "molestia sessuale" che invece si riferisce a quei comportamenti indesiderati a *connotazione sessuale*, «in forma fisica, verbale o non verbale». Sulla equiparazione tra molestie e discriminazione, G. DE SIMONE, *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in M. BARBERA (a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità (D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196). Commentario sistematico*, Padova, Cedam, 2003, 3, p. 711.

sortiscono un effetto discriminatorio, combinando fattori oggettivi e soggettivi idonei ad intercettare anche quelle condotte solo apparentemente neutre, o comunque legittime, nei diversi contesti organizzativi<sup>18</sup>.

Questa nozione della molestia affianca poi alla lesione della dignità (fattore soggettivo) un concetto di «molestia ambientale»<sup>19</sup> che tiene conto dei rischi fisici e psicologici originati dal clima lavorativo ostile e degradante, rispetto ai quali la dimensione organizzativa dell'impresa è al contempo fonte e strumento di prevenzione e pronta repressione. La definizione risulta però poco esaustiva soprattutto in ragione degli incerti risvolti interpretativi e applicativi nati dallo sforzo di valutare tali comportamenti “indesiderati”, condizionati quindi dalla percezione individuale dei fatti. Si tratta di un ulteriore e più complesso elemento soggettivo ereditato dalle elaborazioni sulle molestie sessuali che rischia di gravare il carico probatorio tanto sul ricorrente in merito alla manifestazione del disappunto rispetto alla condotta altrui, quanto sul convenuto rispetto alla ricostruzione oggettiva dei fatti<sup>20</sup>. Lacuna, questa, che la giurisprudenza ha tentato di colmare introducendo alcuni indici sintomatici di natura organizzativa che supportino il giudizio sulla sussistenza delle molestie nei contesti lavorativi<sup>21</sup>. Questa prassi, dal canto suo, aveva anticipato la fattispecie organizzativa poi precisata dal comma 2 *bis*, art. 25, della l. n. 162/2021, in forza del quale costituisce discriminazione «ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro» che determina una condizione di svantaggio o di limitazione alla vita lavorativa, anche in termini di carriera. Sono stati così introdotti parametri valutativi che aiutano ad intercettare le condotte discriminatorie indirette riconducibili a decisioni organizzative apparentemente neutre, ma che pongono il lavoratore o la lavoratrice in una posizione di

<sup>18</sup> Cfr. S. SCARPONI, *La nozione di molestie nel diritto del lavoro: uno strumento di qualificazione anche nei confronti del mobbing*, in S. SCARPONI (a cura di), *Il mobbing: analisi giuridica interdisciplinare*, cit., p. 7 ss. nonché S. SCARPONI, *La convenzione Oil n. 190/2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2021, 1, p. 23.

<sup>19</sup> Come evidenzia L. CALAFÀ, *Le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in M. TREMOLADA, A. TOPO (a cura di), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa*, Bari, Cacucci, 2019, p. 483.

<sup>20</sup> Nella naufragata proposta di legge n. 4817 (Sen. Smuraglia), era considerata molestia sessuale «ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé ovvero per la sua insistenza, sia percepibile come – secondo ragionevolezza – come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti» (corsivo mio). In tema, L. LAZZERONI, *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, cit., p. 379. Alcuni autori hanno comunque evidenziato che l'accertamento della condotta illecita prescinde dalle condizioni soggettive e dalla capacità della vittima di reagire ovvero di soccombere. Cfr. F. AMATO, M.V. CASCIANO, L. LAZZERONI, A. LOFFREDO, *Il mobbing*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 35. Tale orientamento parrebbe valorizzato da alcune pronunce della Cassazione sulla fattispecie del mobbing che, rinnegando la distinzione tra conflitto e vessazione, evidenziano l'irrilevanza circa la sussistenza della conflittualità reciproca ovvero di un atteggiamento soccombente al comportamento vessatorio. Cfr. Cass. civ., sez. VI, 6 ottobre 2022, n. 29059.

<sup>21</sup> Si pensi, ad esempio, all'elevato *turn over* del personale femminile in un'impresa (Cass. civ., sez. lavoro, 15 novembre 2016, n. 23286). Sull'agevolazione dell'onere della prova in capo alla vittima nel diritto antidiscriminatorio si veda S. SCARPONI, *La parità di genere nel lavoro e le nuove frontiere dell'antidiscriminazione*, in ID. (a cura di), *Diritto e genere. Temi e questioni*, Trento, Università degli Studi di Trento, 2020, pp. 74 ss.

particolare svantaggio rispetto ai colleghi dell'altro sesso e generano quel clima lavorativo ostile e degradante che appunto rileva nella valutazione giudiziale sulle molestie lavorative. Il campo di applicazione oggettivo del fenomeno delle molestie risulta tuttavia normativamente confinato entro il perimetro dei fattori discriminatori tipizzati dalla normativa settoriale, ossia il genere (d.lgs. n. 198/2006), la razza, l'origine etica (art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 215/2003), la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età, la nazionalità e l'orientamento sessuale (art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 216/2003).

L'«Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro» del 2007, recepito in Italia nel 2016, ha poi ampliato il campo di applicazione oggettivo della materia oltre gli steccati del diritto antidiscriminatorio riferendosi però, dal punto di vista soggettivo, alle situazioni in cui «uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro»<sup>22</sup> che presuppongono un *animus nocendi* e una ripetitività comuni ad altre fattispecie.

L'evoluzione concettuale delle molestie sul lavoro ha così trovato nuova linfa nella Convenzione OIL n. 190/2019 che, per la prima volta, ne fornisce una definizione riconosciuta a livello internazionale<sup>23</sup>, volutamente ampia e che non si esaurisce nelle molestie di genere. Essa, peraltro, è trans-tipica perché, accogliendo tanto la violenza quanto le molestie, ricomprende diverse fattispecie di matrice giurisprudenziale disseminate nel nostro ordinamento<sup>24</sup>. Inoltre, proiettando il tema oltre il confine della disciplina antidiscriminatoria generalmente intesa, individua un perimetro definitivo e un apparato di tutela sostanziale e gestionale comuni con la materia prevenzionistica.

Secondo il testo convenzionale, la violenza e le molestie sono «un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere»<sup>25</sup>. La nozione dilata così il più possibile il campo di applicazione oggettivo e soggettivo del fenomeno. Sono infatti ricompresi dal punto di vista oggettivo i comportamenti occasionali e sistemici ma anche la sola minaccia di porli in essere, e non solo nei luoghi (fisici e digitali) di lavoro ma anche in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro e rispetto alle molestie che scaturiscono dal lavoro (art. 3). Dal punto di vista soggettivo la previsione si connota per una forte vocazione universale perché riguarda tutte le persone che

---

<sup>22</sup> BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC, Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro, 2007. L'Accordo quadro è stato recepito da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016.

<sup>23</sup> In tema cfr. G. CASALE, *Il diritto ad un mondo del lavoro libero da violenze e molestie*, in "Lavoro Diritti Europa", 2023, 1, pp. 1-11.

<sup>24</sup> Sulla ampiezza della nozione, S. SCARPONI, *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, in "Labour Law Community", 15 marzo 2022. La Convenzione, comunque, stabilisce che la distinzione concettuale tra violenza e molestie è lasciata alla discrezionalità degli ordinamenti nazionali (art. 1, par. 2).

<sup>25</sup> Art. 1, par. 1, lett. a).

lavorano a prescindere dallo status contrattuale e chiunque entri a contatto con una realtà aziendale per motivi di lavoro nell'economia formale e informale (art. 2). È poi apprezzabile che la definizione goda di una funzionale neutralità *ratione materiae*, dettata dalla esigenza di facilitare l'assimilazione del concetto all'interno delle diverse discipline settoriali attraverso cui gli Stati membri contrastano il fenomeno. La stessa Convenzione e la relativa Raccomandazione n. 206/2019 impongono infatti agli Stati membri di trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro in tutte le politiche e le legislazioni pertinenti: dalla materia del lavoro e dell'occupazione a quella settoriale della salute e sicurezza sul lavoro, dalla normativa sulla parità e non discriminazione sul lavoro a quella relativa all'immigrazione e, se del caso, nel diritto penale<sup>26</sup>.

Questa definizione, però, non è esente da rilievi. Anzitutto l'aggettivazione dei comportamenti come “inaccettabili” – in luogo di “indesiderati” – è una scelta lessicale che pare scansare, più che risolvere, le problematiche relative alla valutazione sul mancato gradimento soggettivo della condotta, facendo tra l'altro affidamento su una sorta di apprezzamento sociale delle condotte, tutt'altro che oggettivo. Parrebbe dunque necessario riempire di contenuto il concetto di “comportamento inaccettabile”, ossia predeterminare quale comportamento sia o meno accettabile per meglio identificare quelle condotte da prevenire e perseguire nei contesti lavorativi. A tal riguardo, non è sfuggito il ruolo che potrebbero ricoprire la contrattazione collettiva e l'elaborazione dei codici di condotta, ancor più se negoziati<sup>27</sup>. D'altronde, si tratta di una intuizione che sposa quanto disposto dall'art. 8(c) della stessa Convenzione n. 190, in cui è stabilito che i datori di lavori debbano identificare i pericoli «con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti» valorizzando un modello di sicurezza partecipata rispetto a fenomeni dai contorni incerti.

Inoltre, la nozione di molestie sembra perdere lo slancio estensivo nella determinazione degli effetti reali e potenziali. Emerge, forse, un approccio eccessivamente incentrato sulla persona dato che rilevano i danni personali di diversa natura senza però alcun riferimento esplicito a quei fattori c.d. ambientali riferiti al clima lavorativo previsti dal diritto antidiscriminatorio, atti ad individuare quelle disfunzioni organizzative da cui desumere le condotte anti-giuridiche. Tali fattori, infatti, retrocedono nel preambolo dove è riconosciuto che la violenza e le molestie hanno «un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività».

---

<sup>26</sup> Si vedano in particolare l'art. 11, par. 1 della Convenzione n. 190 e i “Principi fondamentali”, par. 2, della Raccomandazione n. 206.

<sup>27</sup> In tema, E. ALES, nel suo intervento dal titolo “Il quadro di sintesi sulla convenzione ILO su violenza e aggressioni”, nel seminario “Rischi psicosociali, innovazione digitale e aggressioni”, Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, 22 giugno 2023; ID., “L'attuazione della Convenzione ILO 190 in Italia dopo la legge di ratifica”, durante l'iniziativa “Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Convenzione ILO 190, ruolo del sindacato e strategie di prevenzione”, UIL, Roma, 19 luglio 2023.

La Convenzione (Capo IV), a ben vedere, non aggiunge molto a quanto già previsto dalla nostra disciplina prevenzionistica nella misura in cui l'art. 2087 c.c. e l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 sono così ampi da ricomprendere qualunque tipologia di rischio, anche di natura organizzativa e psicosociale, con l'effetto di imporre al datore di lavoro i conseguenti obblighi di valutazione e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione nominate e innominate.

Il nostro ordinamento, infatti, accoglie una nozione integrale di salute mutuata dal concetto unitario di benessere fisico, mentale e sociale elaborato dall'OMS e recepito all'art. 2, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008<sup>28</sup>. In buona sostanza, l'obbligo globale di valutare «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori»<sup>29</sup> è già operante in attuazione del principio di tutela universale della salute *ex* art. 32 Cost. e in linea con il campo di applicazione oggettivo promosso dagli atti normativi internazionali (es. Convenzione OIL n. 155/1981) ed europei (direttiva 89/391/CEE)<sup>30</sup>. Si tratta di un obbligo dinamico – che evolve in funzione del «progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali»<sup>31</sup> – e onnicomprensivo perché deve tenere conto tanto delle condizioni individuali quanto dei fattori ambientali e organizzativi da cui sovente originano i rischi psicosociali<sup>32</sup>.

Guardando poi al campo di applicazione soggettivo della Convenzione (Capo II) esso sembra analogo a quello rispettivamente dettato dalla disciplina prevenzionistica e antidiscriminatoria italiane, già di per sé molto ampi e dalla vocazione universalistica. Lo stesso richiamo alle dinamiche negoziali e alla necessità di una gestione partecipata del rischio (Capo IV) non è cosa nuova, così come non lo è l'estensione delle tutele ad una dimensione spazio-temporale ampia ed extra-aziendale (art. 3) della prestazione lavorativa e a quei comportamenti lesivi perpetrati attraverso l'impiego di strumenti digitali<sup>33</sup>.

---

<sup>28</sup> In tema, B. CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 1997, 75, p. 435 ss. Recentemente, la Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale ha evidenziato la necessità di adottare una «nuova e più ampia definizione di salute e sicurezza sul lavoro, che non può più prescindere dalla salute mentale» (lett. G).

<sup>29</sup> Ai sensi dell'art. 3, inoltre, le norme prevenzionistiche si applicano «a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio».

<sup>30</sup> O. BONARDI, *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in "Lavoro e diritto", 2012, 2, p. 291 ss. In tema, P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 73/2008, pp. 152-155.

<sup>31</sup> Corte di giustizia Ce, *Commissione c. Repubblica italiana* (C-49-00, 15 novembre 2010).

<sup>32</sup> Art. 2, comma 1, lett. g), del d.lgs. n. 81/2008. Si vedano anche l'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008 e l'art. 6 della direttiva 89/391/CEE.

<sup>33</sup> Sul tema in dottrina S. RENZI, *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, in R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2020, pp. 119-136.



### 3. L'approccio prevenzionistico della tutela contro violenza e molestie

Fatti questi primi rilievi, è naturale chiedersi quale sia la effettiva portata della Convenzione in assenza di una norma interna di coordinamento.

Al riguardo, un chiaro pregio sembra risiedere nell'introduzione di una nozione unificante di violenza e di molestie volta a darne una collocazione più precisa tra le molteplici condotte antiggiuridiche connotate dalle «disfunzioni del contesto lavorativo»<sup>34</sup>. Ciò in controtendenza rispetto al frequente uso, fatto da dalla giurisprudenza, del *mobbing* come “fattispecie ombrello” in tema di rischi psicosociali<sup>35</sup>. Altresì rilevante è l'invito rivolto agli Stati a declinare tutele sostanziali in materia che partano dall'adozione di una strategia organizzativa di prevenzione primaria integrata, a fini prevenzionistici e antidiscriminatori, con lo scopo di tutelare meglio i lavoratori e di garantire la determinatezza delle stesse obbligazioni datoriali.

Nell'impianto della Convenzione, peraltro, l'impronta prevenzionistica sembra essere prevalente rispetto a quella antidiscriminatoria sul piano gestionale. Gli Stati membri sono infatti chiamati ad adottare leggi e regolamenti che proibiscano la violenza e le molestie sul lavoro (art. 7), introducendo misure adeguate a prevenire tali comportamenti illeciti (art. 8). A livello aziendale, ai sensi dell'articolo 9, gli Stati devono garantire che i datori di lavoro adottino misure di prevenzione «adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo». Più nel dettaglio, lo stesso articolo prevede che i datori di lavoro, oltre ad attuare una politica aziendale *ab hoc*, debbano includere la violenza e le molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro attraverso l'identificazione e la valutazione dei relativi rischi, l'adozione di misure di prevenzione e controllo, nonché l'erogazione di informazioni e formazione sul tema. Pertanto, per effetto di tali disposizioni e delle eventuali norme applicative nazionali (art. 12), il rischio di violenza e molestie entra espressamente nell'obbligo datoriale di tutela prevenzionistica. Valorizzando il richiamo dell'art. 2087 c.c. alla “personalità morale” del lavoratore – che ricomprende certamente la dignità del lavoratore<sup>36</sup> eventualmente lesa dai comportamenti vessatori – si fa dunque discendere l'obbligo di valutare e gestire il rischio molestie e «i rischi psicosociali correlati», come previsto dall'articolo 9 della Convenzione n. 190. In effetti, non solo le molestie rientrano a pieno titolo tra i rischi psicosociali assieme agli altri

---

<sup>34</sup> F. POLLICINO, *Maltrattamenti, mobbing o molestie?*, cit., p. 5.

<sup>35</sup> Per una ampia ricostruzione giurisprudenziale, D. TAMBASCO, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, ILO, Ufficio per l'Italia e San Marino, 2022, p. 7.

<sup>36</sup> G. SANTORO PASSARELLI, *Civiltà giuridica e trasformazioni sociali nel diritto del lavoro*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2019, 2, p. 443; ID., *Il diritto del lavoro a cinquanta anni dallo Statuto dei lavoratori*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 2020, 2, p. 119. Sulla tutela della dignità della persona *ex art. 2087 c.c.*, in attuazione degli artt. 2 e 3 Cost., P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 50 ss.

fenomeni vessatori e persecutori<sup>37</sup>, ma spesso si innestano in un circolo vizioso di pericoli e rischi psicosociali correlati, ad esempio, alle condizioni e alle modalità di lavoro, all'organizzazione del lavoro e ai fenomeni discriminatori che aumentano la probabilità di germinazione di tali comportamenti illeciti (e viceversa)<sup>38</sup>.

L'impronta antidiscriminatoria ricopre così un ruolo suppletivo, contribuendo ad inquadrare il dovere datoriale di prevenire e contrastare i fenomeni di molestie sul lavoro nel raggio d'azione della disciplina prevenzionistica, come già avvenuto nell'ordinamento nazionale. Del resto, anche in ambito nazionale, l'art. 26 del Codice delle pari opportunità, novellato dalla legge di stabilità per il 2018<sup>39</sup>, prevede che i «datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro» (comma 3 *ter*). In verità, solleva qualche perplessità il fatto che il Legislatore del 2017 abbia avuto cura di introdurre tale precisazione sul fronte delle discriminazioni di genere, tralasciando nel disegno riformatore gli altri fattori di discriminazione. Questa scelta tuttavia non stupisce, perché si iscrive nei più ampi processi riformistici sulla parità di genere che investono tanto l'ordinamento nazionale quanto quello europeo. E difatti anche la proposta di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica<sup>40</sup> aggiungerebbe un altro tassello alle prescrizioni prevenzionistiche statuendo, *in primis*, l'obbligo in capo agli Stati membri di istituire servizi di consulenza esterni per le vittime e i datori di lavoro sulle molestie sessuali sul lavoro, fornendo supporto «su come affrontare adeguatamente tali situazioni sul luogo di lavoro, sui mezzi di ricorso a disposizione del datore di lavoro per allontanare l'autore del reato dal luogo di lavoro e sulla possibilità di una conciliazione veloce, se la vittima vi acconsente» (art. 30). D'altra parte, sul piano aziendale, essa prevede un

---

<sup>37</sup> L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) da tempo annovera tra i dieci rischi psicosociali la violenza, fisica e psicologica, qualificata anche attraverso i fenomeni vessatori come il mobbing e le molestie. Cfr. M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato*, in "I Working Papers di Olympus", 2011, 2, p. 10.

<sup>38</sup> Come evidenzia la Raccomandazione n. 206, secondo cui la valutazione dei rischi *ex art.* 9, lett. c) «dovrebbe tenere conto dei fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie, ivi compresi i pericoli e i rischi psicosociali». Tra tali pericoli e i rischi, si annoverano quelli che «a) siano conseguenza delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, a seconda dei casi; b) riguardino soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico; c) siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie». (par. 8). Al contrario, una Risoluzione del Parlamento europeo del 2011 ha evidenziato che lo stress lavoro-correlato è «spesso causato da molestie psicologiche». Cfr. Risoluzione del Parlamento europeo del 15 dicembre 2011 sull'analisi interlocutoria della strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2011/2147 (Ini)).

<sup>39</sup> Art. 1, comma 218, lett. b), della l. 27 dicembre 2017, n. 205.

<sup>40</sup> Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (COM(2022) 105 final, Strasburgo, 8.3.2022).

obbligo di informazione e formazione per i soggetti con funzione di vigilanza sul luogo di lavoro «per imparare a riconoscere, prevenire e affrontare le molestie sessuali sul lavoro, anche in relazione alla valutazione del rischio per la salute e sicurezza sul lavoro, onde prestare assistenza alle vittime e reagire in modo adeguato» (art. 37, comma 3). Ad una prima lettura pare che tale disposizione, tentando di rafforzare la prevenzione sotto l'aspetto informativo e formativo, anche e soprattutto dal lato datoriale e dei soggetti con funzione di vigilanza, dia per scontato che il rischio di molestie sessuali sul lavoro sia oggetto della valutazione dei rischi aziendali. Quest'ultimo aspetto, tuttavia, incontra ancora molte divergenze di opinioni visto che, all'articolo 37, il testo della proposta recentemente emendato dal Consiglio UE, oltre a blindare le molestie sessuali nei confini della (eventuale) fattispecie che costituisce un reato ai sensi del diritto nazionale, elimina ogni esplicito riferimento alla valutazione dei rischi aziendali che, qualora fosse reintrodotta, dovrebbe pur sempre restare agganciata alla specificità della mansione svolta<sup>41</sup>.

Ad ogni modo la sensazione complessiva è che, specie a seguito della Convenzione n. 190<sup>42</sup>, la disciplina prevenzionistica stia diventando «uno strumento del diritto antidiscriminatorio»<sup>43</sup> in un'ottica di genere, anche grazie alle sue più consolidate procedure gestionali. In tal senso si era già mosso lo stesso Legislatore nazionale includendo i fattori «connessi alle differenze di genere» nell'oggetto della valutazione dei rischi *ex art.* 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008<sup>44</sup>.

#### 4. La specificità degli strumenti rimediali

Guardando alle prospettive rimediali, pur coniando una definizione ampia e interdisciplinare di molestie, la Convenzione OIL non elide le diverse discipline settoriali, né altera la concorrenza tra gli strumenti di tutela rispettivamente disposti. Infatti, al di là del possibile rilievo penale delle molestie (che non si

<sup>41</sup> Council of the European Union, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on combating violence against women and domestic violence – General approach (2022/0066(COD)), Brussels, 15 June 2023), p. 87.

<sup>42</sup> Nel preambolo, infatti, la Convenzione riconosce che «le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze» e che «un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro».

<sup>43</sup> C. LAZZARI, *Salute e lavoro: questioni di genere*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2021, 2, pp. 233-234.

<sup>44</sup> C. BIZZARRO, *La prospettiva di genere (Titolo I, Capo I, art. 8, Titolo, I, Cap. III, art. 28)*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 431 ss.

intende approfondire in questa sede)<sup>45</sup>, detti rimedi continuano a trovare fondamento nelle previsioni civilistiche di settore. Il richiamo va non solo ai dispositivi *ex artt.* 2087, 2043 e 2049 c.c. in tema di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale del datore di lavoro e alle correlate istanze risarcitorie, ma altresì al complesso di azioni inibitorie, riparatorie (anche extragiudiziali) e risarcitorie - individuali e collettive - esperibili avverso i comportamenti discriminatori previste dal d.lgs. n. 198/2006 (artt. 26, 36, 38, 40 e 41-*bis*), nel solco delle primigenie tutele disposte dagli artt. 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori.

Nel merito, peraltro, se è vero che la Convenzione (Capo V) restituisce una visione più aperta al riconoscimento del c.d. danno non patrimoniale rispetto a quella prevista dal Codice delle pari opportunità, per altro verso essa appare più restrittiva perché dà rilievo preponderante alla dimostrazione della correlazione tra il comportamento socialmente “inaccettabile” e il potenziale effetto nocivo sulla vittima, non essendo sufficiente la valutazione dei fattori ambientali. Infatti, nella logica discriminatoria, la vittima di molestie può chiedere al giudice il risarcimento del danno anche non patrimoniale collegato alla lesione subita e, se dalla condotta sono derivate ripercussioni sullo stato di salute, è altresì possibile risarcire il danno biologico. La vittima si avvale inoltre della parziale inversione dell'onere della prova *ex art.* 40 del d.lgs. n. 198/2006.

D'altra parte, in ambito prevenzionistico, tradizionalmente si assiste all'allargamento delle voci di danno risarcibili. Ai sensi dell'art. 2087 c.c., infatti, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere qualora non abbia fatto ciò che era ragionevolmente possibile per prevenire le molestie mediante l'adozione di misure nominate e innominate. Di conseguenza, nel caso di omissione delle prime, il lavoratore che agisca nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento integrale del danno patito, a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale, ha l'onere di provare il fatto costituente inadempimento ed il nesso di causalità materiale tra questo e il danno, ma non anche la colpa della controparte, nei cui confronti opera la presunzione legale di colpevolezza *ex art.* 1218 c.c.; la prova liberatoria incombente sul datore di lavoro si esaurisce quindi nella negazione degli stessi fatti provati dal lavoratore. Viceversa, nel caso di mancata adozione di misure innominate, la prova liberatoria è generalmente più gravosa poiché correlata alla quantificazione della misura di diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle indicate misure di sicurezza. Al datore di lavoro spetta così dimostrare l'adozione di comportamenti specifici che siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, tra cui anche l'assolvimento di puntuali obblighi di comunicazione; sul lavoratore incombe invece l'onere di provare l'esistenza del danno, la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso tra

---

<sup>45</sup> M. SOLINAS, *Mobbing e maltrattamenti. Quali limiti ai possibili riverberi penalistici di un illecito civile multiforme*, in “Responsabilità Civile e Previdenza”, 2019, p. 528 ss. Si evidenzia che le molestie sul lavoro possono integrare, nella maggior parte dei casi, il reato di violenza sessuale *ex art.* 609-*bis* c.p. (Cass. pen., sez. III, 3 settembre 2014, n. 36704; Cass. pen., sez. III, 26 settembre 2013, n. 42871) oppure di violenza privata (Cass. pen., sez. V, 24 febbraio 2017, n. 29261).

Puna e Paltra<sup>46</sup>. Anche in questo ambito, pertanto, è possibile ricorrere al risarcimento del danno biologico, nel rispetto del meccanismo di pregiudizialità *ex art.* 10 del d.P.R. n. 1124/1965.

Pur potendo il lavoratore attingere a diversi strumenti di tutela, anche sul piano rimediabile, la prassi in materia mostra come il dispositivo prevenzionistico, ancora una volta, prevalga su quello antidiscriminatorio, in virtù di una sua più ampia capacità satisfattiva del soggetto leso. L'art. 2087 c.c. si è infatti dimostrato particolarmente utile per soddisfare la tutela delle vittime, seppure in chiave meramente risarcitoria<sup>47</sup>. Tale rilievo non sorprende considerato che, come osservato dalla dottrina<sup>48</sup>, la norma sconta sul piano rimediabile la generalità e l'ampiezza delle sue stesse prescrizioni che rendono assai efficace l'accertamento a posteriori delle responsabilità, ma poco ne valorizzano la cruciale funzione prevenzionistica primaria ed organizzativa<sup>49</sup>.

Ad ogni modo, nell'esperimento di tutti i rimedi sopra citati, la Convenzione sembra voler agevolare le parti mediante la messa a punto di una innovativa nozione di violenza e molestia che, di per sé, ha il pregio di evitare che il carico probatorio gravante sul lavoratore diventi troppo pesante. Oltre all'elemento oggettivo, infatti, questi non sarà tenuto a dimostrare alcun intento persecutorio o vessatorio, considerato che la norma ritiene irrilevante l'elemento psicologico ai fini dell'accertamento della responsabilità, fondando invece l'illiceità sul dovere datoriale di porre in essere azioni positive alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore<sup>50</sup>. La nozione internazionale pare dunque ammettere l'attenuazione del regime probatorio ordinario come previsto dal diritto antidiscriminatorio, in forza del quale il ricorrente deve fornire al giudice elementi di fatto, precisi e concordanti, idonei a fondare la presunzione del comportamento integrante molestia (o, più in generale, discriminazione), e non anche l'elemento soggettivo<sup>51</sup>. Questo perché la molestia è piuttosto un *mezzo* per realizzare una situazione più complessa<sup>52</sup> e consiste in un comportamento illecito che deve essere perseguito a prescindere dall'accertamento di una

<sup>46</sup> A conferma di detta impostazione si veda, da ultimo, Cass. civ., sez. lavoro, Ordinanza 21 luglio 2023, n. 21955.

<sup>47</sup> Così sul *mobbing*, C. LAZZARI, *Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2018, 2, I, p. 7.

<sup>48</sup> Cfr. sul punto L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, F. Angeli, 1989 nonché F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Atti dell'VIII Congresso nazionale Aidlass*, Milano, Giuffrè, 1986.

<sup>49</sup> Sia consentito sul punto il richiamo a M. GIOVANNONE, *La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2021, 3, p. 599.

<sup>50</sup> L. PAOLUCCI, *Ancora sul mobbing. La volontà lesiva quale elemento costitutivo dell'illiceità datoriale: una corretta applicazione dell'art. 2087 c.c.?*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", n. 2/2010, p. 61. Sull'elemento soggettivo, R. NUNIN, *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2019, 4, p. 379 ss.

<sup>51</sup> Art. 40 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

<sup>52</sup> M. BROLLO, *Ancora sulle proposte di legge sul mobbing in discussione alla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2019, 2, II, p. 7.

situazione mobbizzante con intento vessatorio o persecutorio e dalla sistematicità della condotta.

D'altra parte, nel promuovere la prevenzione primaria e l'adozione di specifici protocolli gestionali atti a fornire le misure nominate del caso, la Convenzione richiama l'attenzione – sia pur indirettamente – sul fatto che l'impiego degli strumenti rimediali (specie quelli *ex art.* 2087 c.c.) non debba dare seguito ad alcuna forma di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro. Ciò tenuto conto che la primaria finalità della norma è stimolare l'esatto adempimento dell'obbligazione, non già sanzionare la condotta inadempiente.

##### *5. La funzione sostanziale e rimediale dei Codici di condotta, dei MOG e dei SGSL*

Alla luce di quanto sin qui detto, pare dunque che il valore specifico della Convenzione OIL risieda nei seguenti profili. In primo luogo, nell'alveo del diritto internazionale, essa svolge una funzione pedagogica ancor prima che regolativa nei confronti degli ordinamenti meno protettivi e della stessa concorrenza giuridica tra regolamenti nazionali, contrastando pratiche di *social dumping* e di *law shopping* internazionale che facciano leva sul sacrificio di questi standard di benessere e parità. In secondo luogo, dalla prospettiva del diritto interno, essa attribuisce «rilevanza giuridica»<sup>53</sup> sostanziale e transdisciplinare al fenomeno della violenza e delle molestie sul lavoro. Questo lo fa attraverso l'uso di maglie protettive ampie e di un dispositivo organizzativamente orientato alla prevenzione primaria integrata tra tutela della salute e salute e sicurezza e tutela antidiscriminatoria, complici le più recenti previsioni in tema di certificazione di parità di genere di cui si dirà a seguire. Inoltre, sul piano rimediale, nel richiamare l'esclusiva prerogativa dei governi nazionali di disciplinare gli istituti processuali e risarcitori che garantiscono efficacia e tempestività delle tutele (Capo V), la Convenzione consolida l'assetto di giustiziabilità vigente nel nostro Paese, invitando al contempo Stati ed operatori del diritto a spostare l'attenzione dal risarcimento alla prevenzione, visto il positivo effetto che essa può sortire sulla certezza degli obblighi datoriali e delle tutele dei lavoratori.

La Convenzione si incrocia così con l'esigenza, già da tempo avvertita, di orientare l'obbligazione prevenzionistica verso una declinazione più puntuale e realistica entro il catalogo (aperto) delle misure concretamente attuabili<sup>54</sup>. Tanto vale soprattutto di fronte a rischi di complessa gestione, come le molestie, che chiamano in causa la dimensione organizzativa dell'impresa e pongono l'esigenza

---

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>54</sup> Riprendendo la tensione tra massima sicurezza astrattamente possibile e massima sicurezza ragionevolmente applicata in G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in "I Working Papers di Olympus", 2014, 39, pp. 1-33. Si veda anche ID., *Principi generali della prevenzione e "confini" dell'obbligo di sicurezza*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Commentario di Diritto del lavoro (diretto da) F. CARINCI, vol. VIII, Torino, Utet, 2007, p. 85 ss.

di delimitare un perimetro sicuro delle azioni concretamente esigibili dal datore di lavoro, valorizzando l'elaborazione di standard interni e degli strumenti di autoregolazione. Questo modo di intendere la materia nel tempo ha promosso lo sviluppo di dispositivi atti a procedimentalizzare l'obbligazione prevenzionistica, siano essi tipizzati (la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria, i MOG e i SGSL, ecc.) o auto-normati (i codici di condotta, i codici etici, ecc.), validi altresì dal punto di vista processuale a fini esimenti e probatori.

Particolare rilievo hanno assunto i codici di comportamento o etici, quali atti volontari di autoregolazione previsti dalla disciplina prevenzionistica tra le «misure generali di tutela» per la «programmazione» delle misure di sicurezza (art. 15, comma 1, lett. *l*)<sup>55</sup>. Si tratta di misure atipiche con cui le imprese hanno tentato di colmare l'assenza di prescrizioni normative sulle procedure di valutazione del rischio violenza e molestie e che, più in generale, rispondono all'esigenza primaria dell'impresa di introiettare la salute dell'organizzazione nella strategia aziendale<sup>56</sup>. Sul piano operativo, l'Inail ha evidenziato che i codici aziendali si sono rivelati particolarmente efficaci al verificarsi di due condizioni: da un lato, quando i c.d. «codici di seconda generazione» hanno sofisticato il campo di applicazione oggettivo, non più circoscritto alle molestie sessuali e alle discriminazioni di genere ma esteso ai fenomeni di molestie morali e psicologiche e al *mobbing*; dall'altro, nei casi in cui i codici hanno disciplinato azioni positive per migliorare il clima lavorativo, evitando di copiare «modelli standard» e trascendendo dall'aspetto meramente «repressivo e negativo»<sup>57</sup>.

Riguardo al primo requisito, è da cogliere la raccomandazione dell'OIL di diffondere codici di condotta che tengano conto dei gruppi di soggetti vulnerabili, ossia maggiormente esposti al rischio di violenza e molestie (Raccomandazione n. 206, par. 23); una indicazione, tra l'altro, perfettamente in linea con l'obbligo di tenere conto dei «gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari» nella valutazione dei rischi aziendali (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008). In secondo luogo, l'OIL raccomanda la valutazione dei rischi con riguardo a «soggetti terzi, quali clienti, fornitori di servizi, utenti, pazienti e il pubblico» (Raccomandazione n. 206, par. 8), collocando così la violenza e le molestie tra i «rischi generici aggravati» da valutare nel DVR laddove la potenziale esposizione risulti elevata e specificatamente correlata alla mansione<sup>58</sup>. Soltanto al ricorrere di queste condizioni, peraltro, può essere valutata

<sup>55</sup> La valorizzazione dei codici di comportamento rientra anche nei compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art. 6, comma 8, lett. *b*)), così come tra i temi di discussione nella riunione periodica (art. 35, comma 3, lett. *a*)).

<sup>56</sup> Riprendendo le riflessioni di V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro correlato fra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in "I Working Papers di Olympus", 2012, 6, pp. 8-9, secondo cui la «salute dell'organizzazione, [...] lungi dal ridursi a un mero obbligo di legge, diventa un'esigenza primaria dell'impresa, strettamente correlata con la strategia aziendale».

<sup>57</sup> INAIL, *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, 2021, p. 32 ss.

<sup>58</sup> In giurisprudenza, Cass. civ., sez. lavoro, 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. civ., sez. lavoro, 13 aprile 2015, n. 7405. In dottrina, M. GIOVANNONE, *Attività criminosa di terzi e obblighi prevenzionistici: i profili di responsabilità datoriale e il ruolo della security aziendale*, in "Diritto delle relazioni Industriali", 2013, 4, pp. 1150-1156.

L'opportunità di svolgere la sorveglianza sanitaria poiché ove i rischi ambientali, organizzativi e sociali hanno una portata indeterminata e sono legati ad un profilo globale di salute del lavoratore (e non a mansioni specifiche), gli stessi non devono essere oggetto di valutazione nel DVR<sup>59</sup>. A chiudere il cerchio, infine, i codici di condotta spesso prevedono la predisposizione di azioni rimediali che fanno perno sui «meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro» suggeriti dalla stessa Convenzione n. 190 (art. 10(i)). In caso sia accertato l'illecito, dovrebbero essere garantite misure di sostegno alle vittime e la rapida adozione di provvedimenti sanzionatori, anche di natura disciplinare, fino al licenziamento<sup>60</sup>.

Analogamente rilevanti sono il modello di organizzazione e gestione *ex art.* 30, del d.lgs. n. 81/2008<sup>61</sup> e i SGSL adottati (e certificati) in applicazione dello standard tecnico UNI ISO 45001-2018<sup>62</sup>, non solo per i profili giuridici sostanziali e gestionali ad essi sottesi, ma altresì per le ricadute processuali derivanti dal loro impiego, sia ai fini della prova dell'esatto adempimento civilistico che della esimente dalle responsabilità penali (e penali-amministrative) rispettivamente della persona e dell'impresa. Al riguardo, di rilevante impatto è la stessa istituzione di canali interni di segnalazione informali delle violazioni suggerita dall'Accordo quadro del 2007 e, ancor più, quella dei canali formali prevista dalla specifica disciplina del *whistleblowing*<sup>63</sup> (d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24)<sup>64</sup> che infatti devono essere obbligatoriamente predisposti nelle imprese che adottano i modelli di organizzazione e gestione<sup>65</sup>. Inoltre, con un corretto approccio e ove necessario, i protocolli aziendali della salute e sicurezza possono essere un valido supporto per l'implementazione della Uni PdR 125:2022 nel percorso di certificazione di parità, a condizione che lo si faccia con riguardo agli effettivi obblighi di legge e non oltre il relativo perimetro.

---

<sup>59</sup> Sul punto cfr. anche la risposta ad interpello n. 2/2022 del Ministero del Lavoro.

<sup>60</sup> L'Accordo quadro del 2007, al par. 4, stabilisce l'opportunità di fornire sostegno e assistenza alle vittime, mentre «occorre adottare» adeguate misure disciplinari, che ricomprendono il licenziamento, nei confronti di chi ha posto in essere le condotte illecite accertate.

<sup>61</sup> Sia consentito di nuovo il richiamo a M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, pp. 94-113; Sul controllo integrativo dell'asseverazione, A. DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2018, 1, I, pp. 7-51; C. LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in "I Working Papers di Olympus", 2013, 21, pp. 1-17.

<sup>62</sup> *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro-Requisiti e guida per l'uso* del 2018.

<sup>63</sup> Sul tema, P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2019; A. BOSCATI, *La disciplina del whistleblowing nel settore privato nella prospettiva dell'attuazione della direttiva comunitaria*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2020, 5, p. 1056 ss.; M. VITALETTI, *La disciplina europea in materia di whistleblowing. Effetti e ricadute sulla tutela della persona nel diritto del lavoro*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 2020, 2, p. 447 ss.

<sup>64</sup> Per i lavoratori *ex art.* 20, comma 2, lett. e) e per il RLS *ex art.* 50, lett. h), n) e o), del d.lgs. n. 81/2008. In dottrina, S.M. CORSO, *L'obbligo di segnalare deficit della sicurezza in azienda a dieci anni dal d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 2018, 2, I, pp. 15-36.

<sup>65</sup> Art. 24 del d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.



6. *La connessione tra il benessere psicosociale nei contesti lavorativi, le norme UNI ISO in tema di diversità e inclusione e la UNI PdR sulla certificazione della parità di genere*

Da quanto sin qui osservato emerge con chiarezza che l'articolato quadro normativo, caratterizzato dal concorso di una pluralità di fonti di livello nazionale e sovranazionale, non agevola il tentativo di affrontare il tema in una prospettiva giuridica unitaria<sup>66</sup>, poiché i fenomeni «violenza di genere» o «molestie» o «discriminazioni di genere» sono caratterizzati da ambiguità sul piano terminologico e semantico che, nonostante il meritorio intento definitorio contenuto nella l. n. 4/2021, rendono arduo ogni tentativo di sistematizzazione delle fattispecie astrattamente riconducibili ad essi<sup>67</sup>.

La chiave di lettura giuslavoristica che qui ci proponiamo, poi, è ancora più complessa poiché implica – come si è visto – non solo tematiche giuridiche di tipo prevenzionistico in senso stretto, ma anche questioni organizzative e relazionali che incidono sulle concrete ipotesi di intervento, sia esso preventivo, gestionale o, *ex post*, sanzionatorio<sup>68</sup>.

Le previsioni contenute nel T.U. n. 81/2008 e nella l. n. 4/2021 sono state, peraltro, supportate da altri interventi che, benché appartenenti all'alveo della normativa tecnica, arrivano ad incidere in modo peculiare sulla gestione dei fenomeni di che trattasi. Ci si riferisce alle procedure di tipo volontario come la UNI ISO 45003:2021, sulla gestione dei rischi psicosociali e la promozione del benessere sul lavoro, la UNI ISO 30415:2022, sulla diversità e l'inclusione, e, da ultimo, la UNI PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere. Si tratta di Standard Internazionali ISO<sup>69</sup>, nei primi due casi, e di Prassi di Riferimento<sup>70</sup>, nel terzo, che, sebbene non forieri di obblighi normativi, arrivano a vincolare le organizzazioni che ad esse decidono di attenersi, anche solo per motivi reputazionali, al rispetto di precise regole comportamentali ed articolati sistemi procedurali. Ad un'attenta lettura dei contenuti delle suddette previsioni tecniche appare evidente come, a livello

<sup>66</sup> L. CALAFÀ, *La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in G. GOSETTI (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 36 ss.

<sup>67</sup> Sulla complessità del fenomeno nella prospettiva giuridica, cfr. A. LORENZETTI, *La violenza contro le donne come fenomeno giuridico complesso*, in B. PEZZINI, A. LORENZETTI (a cura di), *La violenza di genere dal Codice Rosso al Codice Rosso*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 33 ss.

<sup>68</sup> C. ALESSI, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2018, 3, p. 804 ss.

<sup>69</sup> La ISO International Organization of Standardization è un'organizzazione internazionale indipendente e non governativa cui aderiscono 165 organismi di normazione nazionali. Riunisce esperti e tecnici per condividere le conoscenze e sviluppare standard internazionali volontari, basati sul consenso e rilevanti per il mercato, funzionali all'innovazione ed alla soluzione uniforme di sfide globali.

<sup>70</sup> Le Prassi di Riferimento (PdR), adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i "prodotti della normazione europea", come previsti dal Regolamento UE n. 1025/2012, e sono documenti che, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto, sotto la conduzione operativa di UNI, introducono prescrizioni di tipo tecnico. Le PdR sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo.

globale, ci si stia orientando verso una nuova stagione regolativa della modalità di gestione delle risorse umane, fondata sui già noti principi di parità e non discriminazione interpretati però, ed è questo l'aspetto più innovativo, con il supporto di principi di trasparenza, misurazione e verifica.

In una lettura sistematica quest'approccio regolativo incide anche sulla specifica tematica oggetto del presente contributo. La UNI ISO 45003:2021, in vigore da giugno 2021, sviluppata dal Comitato Tecnico Internazionale ISO/TC 283 "*Occupational health and safety management*", fornisce linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione del rischio psicosociale connesso al più ampio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, basato sulla ISO 45001<sup>71</sup>.

Il benessere sul lavoro è dato, secondo la UNI ISO 45003:2021<sup>72</sup>, dalla soddisfazione delle aspettative e dalla realizzazione dei bisogni fisici, mentali, sociali e cognitivi, dei lavoratori<sup>73</sup>. In tale prospettiva viene dato rilievo specifico ai rischi psicosociali consentendo alle organizzazioni di prevenire lesioni e malattie legate a queste tipologie di rischio, così promuovendo il benessere generale del lavoratore. Si tratta, in sostanza, del primo standard a livello globale che fornisce una guida pratica sulla gestione della salute psicologica e la promozione del benessere sul posto di lavoro, come parte integrante di un sistema di gestione della sicurezza e salute.

La UNI ISO 30415:2021 *Human Resources Management – Diversity, Equity and Inclusion* è, invece, la Linea Guida di riferimento che supporta le organizzazioni ad integrare, nei propri sistemi di gestione, il principio della valorizzazione delle diversità dei lavoratori al fine di implementare la propria capacità di essere un'azienda inclusiva. La norma si applica a tutto il ciclo di vita della gestione delle risorse umane, come la pianificazione del fabbisogno di personale, il *recruiting* e la selezione, la formazione, i piani di sviluppo e il *performance management*, il percorso di carriera e le politiche retributive<sup>74</sup>. Il sistema che la ISO 30415:2021 propone è articolato in azioni, misurazioni e monitoraggio dei risultati, così da fornire all'azienda un quadro completo dei flussi di attività e dei processi aziendali da prendere in considerazione per ottenere una certificazione sulla *Diversity&Inclusion* e spendere poi il requisito reputazionale sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

---

<sup>71</sup> La UNI ISO 45001:2018 è una norma internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e fornisce una guida per il suo utilizzo al fine di consentire alle organizzazioni di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro e migliorando proattivamente le prestazioni relative alla SSL.

<sup>72</sup> «*Gestione della salute e sicurezza sul lavoro – Salute e sicurezza psicologica sul lavoro – Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali*»

<sup>73</sup> M. STEINBERG, *La prevenzione dei rischi psico-sociali sul luogo di lavoro: la normativa svedese*, in "Lavoro e diritto", 2012, 2, pp. 339-360.

<sup>74</sup> Sulla connessione con la discriminazione retributiva v. O. BONARDI, *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come moving target"*. *Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in "Variazioni su temi di diritto del lavoro", 2019, 3, p. 799 ss.

Più di tutte rileva, ai nostri fini, la UNI/PdR 125:2022 Prassi di riferimento «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere» funzionale alla certificazione aziendale della parità di genere<sup>75</sup>, che si rileva di grande interesse nella prospettiva di lettura che qui ci proponiamo perché si presenta come una sorta di manuale della cultura organizzativa della parità in azienda e arriva ad approcciare la tematica del rischio molestie e violenze sul lavoro come *condicio sine qua non* per l'ottenimento della Certificazione della parità di genere<sup>76</sup> istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2022, dalla l. n. 162/2021, art. 4, che ha aggiunto l'art. 46-*bis* al d.lgs. n. 198/2006<sup>77</sup>.

L'obiettivo della «certificazione di parità», finalizzata ad «attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità»<sup>78</sup>, è quello di colmare i *gap* esistenti in azienda tra risorse di generi diversi, combattere gli stereotipi di genere e le molestie e incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni<sup>79</sup>.

È del tutto evidente, già da queste prime osservazioni, che, se in un contesto lavorativo dovessero emergere pratiche discriminatorie – siano esse retributive o organizzative – legate al genere o pregressi episodi di molestie o violenze, la certificazione di parità non potrebbe mai essere acquisita da quella specifica azienda. Si tratta, a dire il vero, non di una semplice intuizione dell'interprete, ma di una precisa e puntuale indicazione contenuta nella PdR in esame che, ad oggi, non è stata ancora colta dai più. Da una lettura attenta delle previsioni contenute nella UNI PdR 125:2022, infatti, emerge una chiara connessione tra la certificazione di parità e le molestie sul luogo di lavoro posto che le Linee guida con essa disciplinate evidenziano l'opportunità di adottare

<sup>75</sup> La Prassi UNI PdR 125:2022 è un documento pubblicato da UNI - Ente Italiano di Normazione, elaborato al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese.

<sup>76</sup> L'Istituto della Certificazione della parità di genere è collegato alla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 ispirata alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* e viene richiamato nella Missione 5 del PNRR. Sul tema cfr. L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in "Lavoro Diritti Europa", 2022, 3, *open access* lavorodirittieuropa.it; M.C. CATAUDELLA, *La parità di genere: una priorità "trasversale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, in "Lavoro e previdenza oggi", 2022, n. 1-2, p. 1 ss.; P. CERULLO, *Recovery Plan, PNRR e Gender Gap*, in "Lavoro Diritti Europa", 2021, 2, *open access* lavorodirittieuropa.it; M. MILITELLO, *Strategia Ue per la parità di genere 2020/2025*, 10 febbraio 2022, su <https://www.italianequalitynetwork.it/strategia-ue-per-la-parita-di-genere-2020-2025>.

<sup>77</sup> La UNI PdR 125:2022 è il frutto di un complesso Tavolo di lavoro istituzionale sulla certificazione di genere delle imprese, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le politiche della famiglia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità e prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni.

<sup>78</sup> T. TREU, *La legge sulla parità di genere*, in "Guida al lavoro", 2021, 49, p. 38 ss.; R. NUNIN, *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/ 2021*, in "Famiglia e diritto", 2022, 2, p. 203 ss.

<sup>79</sup> M. SCOFFERI, A. CONSIGLIO, *Parità di genere: i nuovi strumenti contro il gender pay gap*, in "Guida al lavoro", 2022, 27, p. 31.

misure di tipo preventivo e correttivo in stretta analogia con quanto attuato dalla citata normativa sullo stress lavoro-correlato ed in conformità alla predetta ISO 45003:2021. Addirittura, sul presupposto di cui si è detto, si determina per le aziende la necessità di affrontare in modo organico e complessivo tutti i fattori di rischio incidenti sul genere che nei contesti lavorativi possano determinare conseguenze discriminanti in tema di parità, ivi comprese appunto molestie, vessazioni e violenze.

Il d.m. 29 aprile 2022<sup>80</sup> che ha stabilito i «Parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese» ha recepito la Prassi UNI PdR 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici *KPI*<sup>81</sup> inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni»<sup>82</sup> ed ha individuato gli organismi competenti al rilascio della certificazione prevedendo, altresì, l'onere per i datori di lavoro di fornire annualmente un'informatica aziendale sulla parità di genere che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi<sup>83</sup>. La certificazione avviene su base volontaria e può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, pubblica o privata, di qualsiasi dimensione e forma giuridica<sup>84</sup>.

Il *leitmotiv* della PdR – e quindi dell'intero sistema di certificazione di parità – è l'espressa convinzione che, per realizzare un reale cambiamento di paradigma sul tema della *gender equality* è necessario che i principi di parità di genere, di rispetto delle diversità e di lotta alle violenze e molestie sul lavoro siano integrati negli obiettivi aziendali<sup>85</sup>. Il corollario derivante da tale principio è che sia necessario, per le organizzazioni, dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali: «porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni; misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati; certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e

---

<sup>80</sup> L. n. 162/2021, art. 46-*bis*, comma 2, aveva rimandato a successivi decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri da adottarsi su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, per stabilire: «a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere (...) con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza; b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge n. 56/2014 nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a); d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere».

<sup>81</sup> *Key Performance Indicators*: indicatori chiave di prestazione.

<sup>82</sup> La Prassi UNI/PdR 125:2022 a sua volta richiama la UNI ISO 30415:2021 "*Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione*".

<sup>83</sup> Al rilascio ed al monitoraggio della certificazione, che ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale, provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso ACCREDIA, ai sensi del regolamento CE 765/2008 che operano sulla base della prassi UNI PdR 125:2022.

<sup>84</sup> Sono escluse dal campo di applicazione le Partite IVA prive di dipendenti.

<sup>85</sup> L. CALAFÀ, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, reperibile *open access* in [www.italianequalitynetwork.it](http://www.italianequalitynetwork.it), 7 gennaio 2022.

trasparenti»<sup>86</sup>. Le organizzazioni che intendono accedere alla certificazione di parità devono così impegnarsi a recepire i principi di *gender equality* e di lotta alle molestie e/o violenze per l'intero percorso professionale delle lavoratrici, dal momento del *recruiting* fino al pensionamento, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, idonee condizioni di *work-life balance*<sup>87</sup> adeguate alle diverse fasi di vita, nonché un ambiente di lavoro<sup>88</sup> che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese è stato anche previsto un principio di premialità attraverso l'introduzione di meccanismi di incentivazione<sup>89</sup>. Infatti, in base all'art. 5, comma 2, della l. n. 162/2021, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero contributivo<sup>90</sup> e, ai sensi dell'art. 5, comma 3, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Inoltre, con l'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, d.lgs. n. 36/2023<sup>91</sup>, art. 106, comma 8, sono stati previsti ulteriori incentivi legati alla

<sup>86</sup> UNI/PdR 125:2022, Obiettivi e strumenti, par. 0.3, p. 9.

<sup>87</sup> Anche in connessione con il lavoro agile, v. A.R. TINTI, *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 419/2020, p. 12; M. DEL CONTE, *Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma della smart working oltre l'emergenza*, Piacenza, La Tribuna, 2020, p. 200 ss.

<sup>88</sup> D. GOTTFARDI, "Vuoti" e "pieni": la retribuzione e la parità di trattamento nell'ordinamento dell'Unione europea (*Gender pay gap and minimum pay in EU*), in "Lavoro e diritti", 2011, 4, pp. 615-633.

<sup>89</sup> M. BALTOLU, *Parità di genere, nuovi obblighi con premio*, in "Guida al lavoro", 2021, 48, p. 30 ss.

<sup>90</sup> In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge n. 234/2021 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il 20 ottobre 2022. L'INPS, con circolare n. 137 del 27 dicembre 2022 e con messaggio 3 aprile 2023, n. 1269 ha diffuso le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere. Per le sole piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

<sup>91</sup> L. BARBIERI, P. REA, *Appalti pubblici, certificazione della parità di genere e dinamiche concorrenziali*, in "Guida al lavoro", 2022, 21, p. 12 ss. Sul punto si segnala che, in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, in data 31 marzo 2023 è stato pubblicato in G.U. il nuovo Codice degli Appalti, d.lgs. n. 36/2023 che, dal primo aprile 2023 ha sostituito il noto d. lgs. n. 50/2016. Per quanto qui ci occupa, nel nuovo codice è stata prevista all'art. 106, comma 8, la diminuzione dal 30% al 20% (rispetto al codice previgente d.lgs. n. 150/2016 art. 93), della percentuale di riduzione della garanzia provvisoria per le aziende in possesso della certificazione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni. La discussione si è polarizzata sull'ipotetico effetto disincentivante nell'adozione delle politiche di genere negli appalti pubblici ma la riduzione della garanzia fideiussoria ha riguardato tutte le certificazioni prima indicate all'art. 93 del d.lgs. n. 50/2016 (Cfr. allegato II.13 d.lgs. n. 36/2023, come richiamato dall'art. 106, comma 8).

partecipazione alle gare di appalto pubbliche e, a norma di quanto previsto dall'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 comma 2-*bis* del d.l. n. 51/2023, conv. con mod. dalla l. n. 87/2023, le amministrazioni aggiudicatrici prevedono un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione della parità di genere. Tutte le previsioni premiali di cui si è detto sono funzionali ad incidere sulla scelta aziendale di avvicinarsi volontariamente a standard procedurali, a prassi e politiche organizzative capaci di accrescere i livelli di maturità e consapevolezza in materia di parità di genere e lotta alle discriminazioni, molestie e violenze nei contesti lavorativi.

È evidente il coinvolgimento degli organi istituzionali in questo approccio verso una nuova stagione regolativa della parità di genere, atteso che la decontribuzione e le premialità, previste con atti normativi nazionali, attestano il profondo livello di partecipazione delle Istituzioni al tentativo di responsabilizzare ed orientare le organizzazioni verso un approccio sempre più consapevole alla parità di genere ed alla lotta alle violenze sul lavoro, al punto che, la mancata previsione del rischio molestie e violenze nel Documento di Valutazione dei Rischi, diventa condizione ostativa al rilascio della certificazione della parità di genere.

#### *7. La verifica preliminare delle situazioni ostative al rilascio della certificazione di parità*

Nella prospettiva di ricostruzione sistematica che il presente contributo si propone, attraverso una ricognizione delle norme introdotte dal d.lgs. n. 105/2022 in tema di *work-life balance* (artt. da 2 a 6), delle norme poste a tutela della genitorialità (d.lgs. n. 151/2001), delle previsioni in tema di lavoro agile (l. n. 81/2017) e delle regole sul *part-time* (art. 8, comma 5-*ter*, del d.lgs. n. 81/2015), è possibile rinvenire un combinato disposto di accertamenti necessari e propedeutici al conseguimento della certificazione di parità, con particolare riferimento alle situazioni di impedimento assoluto al rilascio della stessa.

In sostanza, anche se un'azienda dovesse risultare assolutamente in linea con gli indicatori prestazionali contenuti nella Prassi<sup>92</sup>, qualora si evidenziasse, nel corso delle verifiche finalizzate al conseguimento della Certificazione della Parità di genere, un fatto ostativo al rilascio della stessa tra quelli tassativamente elencati, nessuna soluzione alternativa potrebbe essere adottata dall'Ente di Certificazione che dovrebbe, esclusivamente, limitarsi a prendere atto dell'esistenza della condizione prevista come non superabile e concludere per l'impossibilità al rilascio della Certificazione richiesta.

---

<sup>92</sup> Sia consentito, per esigenze di sintesi, il rimando a F. LAMBERTI, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in "Federalismi", Focus LPT, 19 aprile 2023, pp. 212-241 ed alle osservazioni ivi contenute circa la contraddittorietà di alcune previsioni.

*In primis*, assume rilievo il richiamo all'art. 6 del d.lgs. n. 105/2022 relativo alle violazioni delle norme a tutela della genitorialità quali ad esempio il rifiuto o l'opposizione all'ottenimento del congedo di paternità, del congedo di maternità, del congedo parentale, dei congedi per eventi e cause particolari e, in ogni caso, l'omessa concessione per la fruizione di riposi giornalieri o permessi e riposi riconosciuti per il figlio disabile in situazione di gravità, di guisa che «Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-*bis* del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni» (d.lgs. n. 151/2001, art. 4, comma 3-*ter*).

Analogamente è considerata ostativa al rilascio alla certificazione di parità l'omessa valutazione di priorità alla richiesta del genitore-lavoratore di poter svolgere la propria attività anche in regime di lavoro agile<sup>93</sup>.

Stessa sorte è prevista per «il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui ai commi 4, 6 e 7»<sup>94</sup> e per «la violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 5-*bis*»<sup>95</sup>, se rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere. Il riferimento è all'assenza di misure di conciliazione vita/lavoro ed alla presenza di comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro e nei vari aspetti dell'attività lavorativa<sup>96</sup>.

La veloce ricognizione degli anzidetti profili ostativi al rilascio della certificazione della parità di genere conferma come il complessivo quadro regolatorio della parità di genere sia stato improntato ad accrescere una costante consapevolezza sulle pari opportunità nei contesti lavorativi anche nella determinazione degli atti organizzativi di gestione della specifica realtà aziendale<sup>97</sup>.

Più di tutti rileva, ai nostri fini, l'assenza della valutazione del rischio molestie nel DVR aziendale e la presenza di eventuali pendenze, sia stragiudiziali che giudiziali, relative a atti aziendali legati al genere e molestie morali e/o sessuali (*i.e.* licenziamenti discriminatori, demansionamenti, trasferimenti).

<sup>93</sup> Cfr. art. 4 d.lgs. n. 105/2022 che nel modificare la l. n. 81/2017 ha inserito, all'art. 18 il comma 3-*ter*.

<sup>94</sup> Cfr. l. n. 81/2017, art. 8, comma 7-*bis*.

<sup>95</sup> Cfr. d.lgs. n. 81/2015, art. 8, comma 5-*ter*.

<sup>96</sup> R. NUNIN, *Gender pay gap e nozione di "lavoro di pari valore"*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2021, 6, 2, p. 1393 ss.

<sup>97</sup> Nella medesima scia si inseriscono altresì la previsione, contenuta nell'art. 3 della l. n. 162/2021 e le previsioni di cui al d.i. 7 dicembre 2021, in riferimento all'art. 47 del d.l. n. 77/2021, conv. in l. n. 108/2021, che per esigenze di sintesi non verranno trattati nel presente contributo. Basti però dire che la prima norma ha riscritto l'art. 46 della l. n. 198/2006 abbassando la soglia dimensionale (50 dipendenti) delle aziende tenute a presentare il rapporto sul personale con cadenza biennale associando all'eventuale omissione ulteriori profili sanzionatori (*ex* art. 11 del d.P.R. n. 520/55 e art. 46, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006); la seconda è intervenuta in materia di partecipazione delle aziende negli appalti pubblici, con l'obiettivo di inserire il rispetto delle regole sulla parità di genere come condizione di partecipazione per tutte le imprese che ambiscono ad appalti pubblici finanziati in tutto o in parte dal PNRR.

8. *L'obbligo di valutazione e prevenzione del rischio violenza e molestie come condicio sine qua non per il rilascio ed il mantenimento della certificazione di parità*

Nello specifico, la UNI PdR 125:2022 al par. 6.3.2.6 denominato «Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro» prevede espressamente che «l'organizzazione deve: *a*) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; *b*) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; *c*) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma; (...) *f*) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista; *g*) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati».

La Prassi, in sostanza, ai fini dell'ottenimento della Certificazione della Parità, richiede di affrontare in modo espresso il tema delle molestie e/o violenze sul luogo di lavoro, in termini sia di prevenzione che di contrasto.

Il primo *step* è, quindi, la valutazione dei rischi, in base alla quale occorre effettuare un'analisi delle condizioni in cui operano i dipendenti, con particolare riferimento alla gestione delle diversità, agli episodi di violenza, molestie e aggressioni eventualmente già avvenuti ed agli aspetti relazionali e pregiudizi diffusi. Una volta valutato il rischio, le misure di prevenzione e gestione devono essere contenute in un piano operativo che potrà prevedere interventi correttivi di vario tipo: organizzativi, formativi, comunicativi. A valle della procedura di valutazione dei rischi occorrerà prevedere un'analisi degli eventi avversi segnalati al fine di aggiornare l'iniziale valutazione del rischio ed il relativo piano di intervento.

Si adotta così una prospettiva di processo circolare che, partendo da una iniziale valutazione del rischio molestie, consente di predisporre un piano operativo ed un conseguente monitoraggio degli eventi avversi che, se non valutati nella fase iniziale, determinano la necessità di un aggiornamento del documento di valutazione iniziale, così strutturando un sistema che restituisca una valutazione puntuale e sempre aggiornata del rischio molestie sul lavoro e che indichi quali azioni compiere per contenerlo<sup>98</sup>.

In tale ottica, la valutazione del rischio molestie può indurre le organizzazioni aziendali più virtuose ad approvare codici di condotta o codici di comportamento che, condivisi con le rappresentanze sindacali aziendali, si propongano di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Tali codici integrano, affiancano e supportano le regole già contenute nelle norme e nei contratti collettivi, anche aziendali, ed hanno la

---

<sup>98</sup> P. LAMBERTUCCI, *Sicurezza sul lavoro e rischi psicosociali: profili giuridici*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2010, 2, p. 347 ss.; L. CALAFÀ, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in “Lavoro e diritto”, 2012, 2, p. 257 ss.



funzione di prevenire comportamenti inadeguati, informare, formare e far crescere la cultura organizzativa complessiva<sup>99</sup>. Ad esempio, nei Codici Anti-Molestie del settore privato<sup>100</sup> emerge con forza l'impegno delle organizzazioni aziendali a prevenire ogni forma di discriminazione, violenza e molestie nei luoghi di lavoro, anche come fattore determinante per la salute e il benessere dei collaboratori, oltre che per la competitività e la sostenibilità delle imprese; mentre nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni le molestie e violenze di genere sono oggetto di azioni da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG) cui è demandata una mappatura delle condizioni di malessere, delle iniziative attuate e dei piani correttivi programmati<sup>101</sup>.

Leggendo poi la previsione della Prassi in combinato disposto con la Convenzione OIL n. 190/2019, si comprende come l'accertamento finalizzato alla valutazione del rischio vada esteso ad ogni soggetto operante nel contesto aziendale indipendentemente dallo *status* contrattuale, ivi includendo così anche i candidati alle selezioni, o i lavoratori il cui rapporto si è estinto, comprendendo tra i soggetti obbligati tutti coloro che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di parte datoriale<sup>102</sup>. In più, applicando i principi della Convenzione *de qua*, occorre ampliare anche i confini di quello che normalmente è considerato come luogo di lavoro<sup>103</sup>, riconoscendo come le violenze e le molestie possano essere perpetrate anche in luoghi diversi da quello di lavoro in senso fisico, ad esempio mediante comunicazioni telematiche oppure durante viaggi di lavoro o eventi sociali<sup>104</sup>.

La direttiva e la legge di ratifica, anche sulla scia di una giurisprudenza consolidata hanno infatti consentito di chiarire che le violenze legate alle attività lavorative possono avvenire nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati, laddove questi siano un luogo di lavoro, in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, durante spostamenti o viaggi di lavoro, corsi di formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro, a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, all'interno di

---

<sup>99</sup> Cfr. più ampiamente par. 5.

<sup>100</sup> Consultabili, ad esempio, in modalità *open access* il Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie per il personale della Banca d'Italia [fisacbankaditalia.it](https://www.fisacbankaditalia.it); il Codice Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro Eni Zero Tolerance - Eni contro la violenza e le molestie sul lavoro; la policy TIM Molestie di genere, sessuali e bullismo.

<sup>101</sup> A. ZILLI, *Pari opportunità, discriminazioni e mobbing nella reductio ad unum dei Comitati nelle pubbliche amministrazioni*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010*, Assago, Ipsoa, 2011, p. 839 ss.

<sup>102</sup> C. ALESSI, *La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro*, in "Lavoro e diritto", 2023, 3, p. 576 ss.

<sup>103</sup> S. SCARPONI, *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, in "Working Paper LLC", 2022, *open access* in [https://bit.ly/Scarponi\\_WP](https://bit.ly/Scarponi_WP).

<sup>104</sup> Cfr. artt. 2 e 3 della Convenzione OIL n. 190/2019.

alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro o anche durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro<sup>105</sup>.

Peraltro, nella valutazione dei rischi occorrerà tener conto della giurisprudenza consolidata che ci ha già chiarito come «nella cornice di definizione di molestie come consegnata dall'art. 26 del d.lgs. 198/2006» rientrano «quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, che hanno 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»<sup>106</sup>. Il carattere comunque indesiderato di tale condotta, pur senza che ad essa conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, risulta integrativo del concetto e della nozione di molestia, essendo questa e la conseguente tutela accordata, fondate sulla oggettività del comportamento tenuto e dell'effetto prodotto, con assenza di rilievo della effettiva volontà di recare una offesa<sup>107</sup>. In sostanza, ciò che rileva ai fini del verificarsi della fattispecie è l'oggettiva 'connotazione sessuale' del comportamento, che può configurarsi anche quando non sia ravvisabile un'intenzionalità dell'autore, purché la condotta risulti indesiderata e produca un effetto lesivo<sup>108</sup>.

Già in epoca precedente alla ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 era stato chiarito che «in caso di molestie sessuali commesse dal datore di lavoro in danno di una dipendente nei luoghi di lavoro, in coerenza con lo spirito della Convenzione per la eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, la violenza o minaccia sussiste anche in relazione ad una intimidazione psicologica attuata in situazioni particolari tali da influire negativamente sul processo mentale di libera determinazione della vittima, senza necessità di protrazione nel corso della successiva fase esecutiva»<sup>109</sup>. Il tema giuslavoristico si intreccia poi anche con la rilevanza penale<sup>110</sup> delle condotte<sup>111</sup>, ma non è questa la sede per affrontarlo, in ragione del fatto che «risponde dei delitti di violenza sessuale e di lesione personale dolosa il lavoratore che sul luogo di lavoro costringa una collega a subire atti sessuali, e con tali condotte le cagioni

---

<sup>105</sup> In sostanza, le violenze sul luogo di lavoro possono essere interne, se perpetrate da lavoratori che operano all'interno dell'organizzazione, o esterne, quando provengono da clienti o fornitori e ambedue le fattispecie devono essere oggetto di valutazione del rischio da parte del datore di lavoro ai fini di una corretta ed ampia tutela dei lavoratori coinvolti, soprattutto nell'ottica del conseguimento della certificazione della parità di genere.

<sup>106</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 31 luglio 2023, n. 23295.

<sup>107</sup> A. PIZZOFERRATO, *Violenza sessuale sui luoghi di lavoro: la Cassazione consolida la fattispecie ed apre nuovi scenari in ordine al danno risarcibile*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2008, 10, pp. 1014-1018; A. SCARCELLA, *Violenza sessuale sul luogo di lavoro e legittimazione iure proprio del sindacato dell'iscritto a costituirsi parte civile*, in "Cassazione penale", 2009, 4, pp. 1603-1617.

<sup>108</sup> Cfr. M.D. FERRARA, *Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*, in "Diritti lavoro mercati", 2014, 2, p. 532.

<sup>109</sup> Cass. pen., sez. IV, 9 dicembre 2020, n. 7279.

<sup>110</sup> Cfr. par. 3 "Termini e definizioni".

<sup>111</sup> P.F. POLI, *Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019: davvero necessario un intervento del legislatore in ambito penale?*, in "Diritto penale contemporaneo", 2022, 4, p. 145.

lesioni personali consistite in una sindrome da stress reattivo a molestie sessuali in ambito lavorativo»<sup>112</sup>.

I consolidati arresti giurisprudenziali vengono recepiti e finanche ampliati dalla PdR che, nella parte definitiva, accede a definizioni estensive ed omnicomprensive dei concetti fin qui esaminati laddove, ai fini e per gli effetti della procedura di certificazione di parità, qualifica, la «discriminazione» come «assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione» (cfr. par. 3.11); la «molestia (molestia sessuale)» come un «comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante» (cfr. par. 3.19); gli «stereotipi di genere» come un «insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere» (cfr. par. 3.29); il concetto di «inclusione» come l'«inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale» (cfr. par. 3.17).

Si perviene così ad un'interpretazione ampia ed estensiva dell'idea di parità e pari opportunità che consente di verificare, a fronte della richiesta di certificazione presentata da un'azienda, se la stessa sia conforme alle indicazioni contenute nella Prassi che, ai fini di un'«inclusione» effettiva, chiede di combattere non solo la «discriminazione» e la «molestia (molestia sessuale)» ma anche gli «stereotipi di genere».

#### *9. Le ulteriori previsioni funzionali alla certificazione di parità: gli interventi formativi sugli unconscious bias e la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro*

La UNI PdR 125:2022 prevede, inoltre, delle specifiche azioni funzionali a ridurre il rischio molestie e violenza negli ambienti di lavoro soffermandosi, da un lato, sulle azioni formative previste come propedeutiche al rilascio della certificazione, da organizzare a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, e, sotto altro profilo, sulle modalità di segnalazione di eventuali abusi o pratiche discriminatorie subite in ragione del genere.

Il versante di azione è chiaramente quello aziendale ove occorre rafforzare anche la dimensione valoriale e, quindi, un'etica responsabile<sup>113</sup>: i lavoratori e le lavoratrici, se informati, formati e sensibilizzati, possono contribuire in modo

---

<sup>112</sup> Cass. pen., sez. III, 20 marzo 2019, n. 30914 in “Diritto e pratica del lavoro”, 2019, 39, p. 2445.

<sup>113</sup> M. CORRADORE, *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro: risultanze dell'analisi qualitativa*, in G. GOSETTI (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, cit., p. 163.

efficace a creare un contesto lavorativo più inclusivo e sicuro e ispirato alla serenità ed assenza di violenza, di qualunque tipo.

In tale ottica, la cooperazione trasforma i lavoratori e le lavoratrici da meri creditori di sicurezza (e, dunque, destinatari della tutela) a debitori, reciproci, di sicurezza anti-molestia e anti-violenza.

Che nella Prassi venga dato grande rilievo al momento della formazione sulla differenza di genere e sul suo valore emerge già nella prima parte dedicata agli indicatori prestazionali laddove nell'Area di valutazione n. 3 denominata «Cultura e strategia» è prevista l'assegnazione di un punteggio ponderato, pari a 10 punti su 100, all'indicatore di tipo qualitativo consistente nella «Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*». Analogamente, nella *check list* messa a disposizione dei certificatori per la valutazione del grado di *compliance* dell'azienda, è espressamente previsto che nel Piano Strategico, che deve essere predisposto dalle aziende per colmare i *gap* eventualmente rilevati in fase di *assessment* l'organizzazione debba, in particolare, «prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma» (cfr. par. 6.3.2.6, lett. c). La Linea Guida chiarisce, puntualmente, che «devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere». Tali corsi vanno indirizzati a tutto il personale e, in particolare vanno previsti «per le persone che occupano posizioni manageriali» corsi *ad hoc* che «devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità».

Non stupisce che sia rivolta una così grande attenzione all'aspetto formativo e, come si vedrà più avanti, all'aspetto comunicativo poiché, come noto, già il semplice comportamento può tradire la presenza di pregiudizi e discriminazioni diffusi, attraverso anche un linguaggio che non sia in grado di veicolare messaggi adeguati. Il linguaggio, infatti, mediante la verbalizzazione di concetti, può veicolare anche inconsapevolmente, stereotipi culturali<sup>114</sup> e pregiudizi che condizionano la struttura di pensiero<sup>115</sup> poiché «le forme linguistiche portatrici di ideologie e pregiudizi anti-donna sono così profondamente radicate nella nostra struttura del sentire che difficilmente le riconosciamo»<sup>116</sup>. Si pensi a come la stessa parola “femminicidio”, ormai di comune uso, contenga in sé uno stereotipo di fondo laddove collega l'omicidio di

---

<sup>114</sup> Cfr. S. BALDIN, *Eguaglianza di genere e principio antisubordinazione. Il linguaggio non discriminatorio come caso di studio*, in “GenIUS”, 2016, 1, p. 75 ss.

<sup>115</sup> Cfr. T. BENE, *Forme di bias nel sistema di tutela delle donne vittime di violenza*, in *sistemapenale.it*, p. 13 ss.

<sup>116</sup> Cfr. A. SABATINI, *Il sessismo nella lingua italiana*, Commissione Nazionale per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, 1987, p. 23; T. ALESCI, *Violenza di genere e rappresentazione mediatica*, in “Il processo”, 2022, 2, p. 399.

una donna al suo essere “femmina” senza considerare che a rigore sarebbe più corretto, etimologicamente, parlare di “ginecidio”, in ciò riferendosi alla specificità della donna, in quanto appartenente al genere umano.

Sebbene l'espressione verbale non possa essere considerata *ex se* vera e propria forma di violenza, è indubbio che contribuisca a creare un terreno fertile per comportamenti inopportuni nei confronti delle donne<sup>117</sup>. La Prassi ritiene perciò, che si debba intervenire sul terreno valoriale epurando il linguaggio usato in azienda delle componenti pregiudicanti<sup>118</sup> valorizzando, ad esempio, l'uso del genere neutro anche negli annunci pubblicati nella fase di selezione delle risorse<sup>119</sup>.

Il tema è altresì confermato al par. 6.3.2.6 della UNI PdR, titolato «Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro» laddove alla lettera *b*) si prevede un espresso impegno, da parte dell'azienda che ambisce alla certificazione di parità ad «assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale». Peraltro, la casistica giudiziaria conferma in radice tale impostazione se si considera che recentemente la Suprema Corte ha ribadito l'importanza del linguaggio e dei gesti anche nelle relazioni lavorative, confermando nei casi vagliati la legittimità del licenziamento irrogato poiché «qualunque scelta di orientamento sessuale merita rispetto», quindi «l'intrusione in tale sfera, effettuata con modalità di scherno non può essere considerata secondo il “modesto” *standard* della violazione di regole formali di buona educazione (...) ma deve essere valutata tenendo conto della centralità che nella Costituzione assumono i diritti inviolabili dell'uomo<sup>120</sup>. In più, «la stessa volgarità dei gesti ha un oggettivo disvalore sociale e si traduce in un atteggiamento irrispettoso che può minare la serenità dell'ambiente lavorativo»<sup>121</sup>.

<sup>117</sup> Cfr. G. GOSETTI, *Violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Evidenze da un'analisi quantitativa*, in G. GOSETTI (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, cit., p. 122.

<sup>118</sup> Cfr. N. CARDINALE, *Troppi stereotipi di genere nella motivazione di una sentenza assolutoria per violenza sessuale di gruppo: la Corte EDU condanna l'Italia per violazione dell'art. 8*, in *sistemapenale.it*, nota a Corte EDU, J.L. c. Italia, 27 maggio 2021.

<sup>119</sup> La Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta contro la violenza (2011), ratificata in Italia con la l. n. 77/2013 designa violenza di genere «qualsiasi violenza diretta contro le donne in quanto tale, o che colpisce le donne in modo sproporzionato».

<sup>120</sup> Cfr. Cass. civ., sez. lavoro, Ordinanza, 9 marzo 2023, n. 7029 in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2023, 6, p. 623, relativa ad una fattispecie in cui, mentre indossavano entrambi la divisa - e quindi essendo pienamente riconoscibili come dipendenti della società - un lavoratore, in presenza di alcuni utenti del servizio di trasporto esercitato dall'azienda, appreso che la collega aveva partorito due gemelli, la apostrofava in forma dialettale con frasi di questo tenore: “ma perché sei uscita incinta pure tu?”, “ma perché non sei lesbica tu?” e, ancora, con fare irrisorio, “e come sei uscita incinta?”. Cfr. anche Cass. civ., sez. lavoro, 21 aprile 2022, n. 12789, in “Guida al lavoro”, 2022, 20, p. 54.

<sup>121</sup> Cass. civ., sez. lavoro, 26 settembre 2023, n. 27363 in “DeJure” secondo cui è legittimo il licenziamento del capo del personale che tiene un comportamento offensivo ai danni di due lavoratrici. La pacca sul fondoschiena di una collega e il commento sull'avvenenza fisica rivolto ad altra collega, sono comportamenti contrari alle basilari regole del vivere civile e dell'educazione, integrando gli estremi di una obiettiva offensività. È irrilevante verificare se il lavoratore sia stato mosso da spirito goliardico o se abbia, invece, agito con malizia e concupiscenza, perché la pacca

In questa ottica, la Prassi richiede che venga svolta una formazione *ad hoc*, a tutti i livelli aziendali, come elemento emancipante da linguaggi e comportamenti stereotipati ed una formazione puntuale «per le persone che occupano posizioni manageriali».

La *ratio* delle previsioni qui descritte è, evidentemente, quella di realizzare un processo di cambiamento collettivo sul piano culturale e organizzativo che si concentra prioritariamente sulla conoscenza preventiva delle cause che determinano e favoriscono i rischi di che trattasi, contribuendo ad aumentare conoscenze e competenze di tutti i lavoratori, ma specificatamente di dirigenti e preposti, nella prevenzione dei fenomeni e nella gestione dei casi singoli.

Sempre nell'ottica di creare condizioni relazionali che consentano di vivere in un ambiente lavorativo sereno, avulso da ogni collegamento a fenomeni di molestia e/o violenza, la Prassi si occupa di consentire a tutti di denunciare le aggressioni subite, senza climi cospiratori o timori reverenziali, dando così rilievo alla presenza, all'interno dell'azienda, di referenti e prassi a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o *mobbing*.

Anche in questo caso tale attenzione emerge già nella prima parte della UNI PdR dedicata ai *KPI* laddove nell'Area di valutazione n. 5 denominata «*Processi Human Resources (HR)*» è prevista l'assegnazione di un punteggio ponderato, pari a 10 punti su 100, all'indicatore di tipo qualitativo consistente nella «Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o *mobbing*».

In sostanza, nell'impostazione seguita dalla UNI PdR 125:2022, forse anche eccessiva rispetto al quadro regolatorio sin qui esaminato, il datore di lavoro adempie compiutamente al proprio dovere prevenzionistico di cui all'art. 2087 c.c. solo se raggiunge una piena trasparenza gestionale e mette a disposizione di tutte le risorse referenti e prassi atti a segnalare comportamenti illeciti e ostili incidenti sulla sfera della parità di genere<sup>122</sup>. La detta previsione va oltre la mera prevenzione dei rischi e l'obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi rilevati; si tratta infatti di coinvolgere figure diverse rispetto a quelle già disciplinate dal T.U. n. 81/2008 e riconosciute come le figure tipiche della sicurezza (RSPP, Medico Competente, RLS): ai fini dell'attribuzione del punteggio correlato all'indicatore prestazionale, la UNI PdR richiede qualcosa di più e cioè che, oltre al presidio tipico di cui al T.U. n. 81/2008, l'azienda indichi referenti e predisponga prassi con le quali i lavoratori e le lavoratrici possano segnalare fatti ed eventi riferiti ed episodi di molestie o violenze o *mobbing*.

La previsione *de qua* va poi letta congiuntamente a quella contenuta nel paragrafo dedicato alle attività mandatorie per l'ottenimento della certificazione di parità ed espressamente indicate nel par. 6.3.1. laddove si impone

---

sul sedere e gli apprezzamenti fisici verso le colleghe sono espressioni oggettivamente incompatibili con una corretta dinamica relazionale nel contesto di una realtà professionale.

<sup>122</sup> E. GRAGNOLI, *Esiste un diritto alla felicità in azienda?*, in «Variazioni su temi di diritto del lavoro», 2022, 1, pp. 9-28, spec. p. 14.

all'organizzazione che ambisce alla certificazione l'obbligo di «attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano strategico, in particolare (...) d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano». È rilevabile, quindi, una stretta connessione tra la «Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing»<sup>123</sup> individuata come esplicito indicatore prestazionale e la previsione ineliminabile di «prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano». È evidente, peraltro, la connessione tra quest'ultima previsione e la disciplina del *whistleblowing*<sup>124</sup>.

Coessenziale al rilascio della certificazione è altresì la previsione di «pianificazione ed attuazione delle verifiche (*survey*) per indagare se i/le dipendenti, hanno vissuto personalmente esperienze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno del contesto aziendale o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)» (cfr. par. 6.3.1., lett. e). La periodica “indagine di clima” potrebbe così far emergere situazioni che il singolo non ha avuto la libertà di segnalare in precedenza.

In altri termini, la Prassi accede ad un'interpretazione secondo la quale per essere *compliance* ai fini della Certificazione di Parità, le aziende, oltre che una maggiore consapevolezza e una formazione specifica, devono attivare una funzione di ascolto e gestione delle “vittime di violenza” al fine di comprendere la reale condizione e promuovere, se necessario, la migliore soluzione possibile per il benessere del singolo e dell'intera organizzazione.

<sup>123</sup> C. ZOLI, *Il mobbing: brevi osservazioni in tema di fattispecie ed effetti*, in “Il lavoro nella giurisprudenza”, 2003, 4, p. 338 ss.

<sup>124</sup> Basti qui dire che come previsto dalla Direttiva UE 2019/1937 e dal decreto attuativo, d.lgs. n. 24/2023, le tutele della *privacy* per i segnalanti devono essere massime, tanto che le aziende hanno l'obbligo di dotarsi di una piattaforma di segnalazione sicura, che protegga la riservatezza dell'identità e i dati personali di chi denuncia condotte illecite, gestendo le segnalazioni tramite software che utilizzano sistemi crittografici, capaci di garantire la riservatezza dell'identità di chi segnala, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione stessa. Cfr. sul tema, *ex multis*, G. PROIA, *La relazione “offuscata” tra diritti e doveri (nel “diritto del lavoro per una ripresa sostenibile”, ma non solo)*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2021, 4, p. 923 ss.; M. CORTI, A. SARTORI, *Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti «aiuti»*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2022, 4, II, p. 161; M. VITALETTI, *La direttiva europea in materia di whistleblowing. Effetti e ricadute sulla tutela della ‘persona’ nel diritto del lavoro*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2020, 2, p. 447 ss.; della stessa Autrice, *Il lavoratore “segnalante” nell'impresa privata. Il perimetro della tutela del “whistleblower”*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2019, 2, p. 492; M. MARTONE, *La repressione della corruzione e la tutela del whistleblower alla luce della l. 30 novembre 2017, n. 179*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2018, 1, p. 61 ss. Sul piano penalistico v. F. VITARELLI, *Il whistleblowing come “baluardo” della libertà di espressione. La grande camera riconosce ampia tutela al whistleblower nell'ottica di prevenire chilling effect delle sanzioni sul diritto di informare la collettività su fatti di interesse pubblico*, in “Rivista italiana di diritto e procedura penale”, 2023, 2, p. 813.

#### 10. *Il Sistema di Gestione della parità di genere e le attività di comunicazione a supporto della limitazione del rischio*

Nella UNI PdR 125:2022 non c'è solo l'aspetto della valutazione e prevenzione del rischio. C'è un passaggio ulteriore, decisamente interessante.

Alla stregua dei MOG, la Prassi prevede che l'azienda si doti di un Sistema di Gestione della Parità di Genere, funzionale a garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella Prassi e ad adottare un sistema di monitoraggio e miglioramento continuo. Nelle Linee Guida viene, infatti, espressamente previsto che «Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate»<sup>125</sup>. Si tratta di un sistema complesso e puntualmente articolato, con il quale l'azienda deve identificare i requisiti specifici rispetto al tema della parità di genere e mantenerli costantemente aggiornati, raccogliendo ed analizzando i dati relativi. Nell'ambito del Sistema di Gestione l'azienda deve effettuare il monitoraggio e valutare l'andamento dei KPI e attuare azioni di correzione a fronte di non conformità rilevate.

Una volta definite le proprie politiche e le relative risorse, l'organizzazione deve: *a)* gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità; *b)* identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione; *c)* raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere (cfr. par. 6.4.2 Documentazione del sistema). Fondamentale ai fini di un adeguato funzionamento del sistema di gestione è il monitoraggio degli indicatori (par. 6.4.3) poiché, in relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve: raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico e valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.

Tutte queste affermazioni, che potrebbero sembrare di mero principio, diventano effettive laddove è previsto che venga adottato un sistema di verifica interno di conformità alla UNI PdR (cfr. par. 6.4.5 *Audit* interni) costituito da verifiche interne *pianificate, attuate e documentate*, sostanzialmente indirizzate alla

---

<sup>125</sup> Cfr. par 6.1 Politiche di parità di genere.



verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine. L'*audit* interno è un'attività molto puntuale che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della UNI/PdR e deve essere effettuata da *team* indipendenti rispetto alle attività verificate e bilanciati in termini di genere<sup>126</sup>. Nel Sistema di Gestione della Parità di genere deve poi essere prevista anche la modalità di gestione delle “non conformità” (cfr. par. 6.4.6) poiché, l'organizzazione deve definire, in modo molto dettagliato, una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei *KPI* che mostrano deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI PdR.

Il livello di ingaggio e responsabilità correlato all'adozione del Sistema di Gestione della Parità di Genere è di tipo alto. Nella fase di revisione periodica (par. 6.4.7) entra in gioco, infatti, l'Alta Direzione aziendale con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano strategico per la parità. La revisione, da effettuarsi con cadenza almeno annuale, deve valutare come elementi in ingresso i risultati delle attività di monitoraggio, la congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi e le ulteriori esigenze formative. A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori (cfr. 6.4.8 miglioramento) che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Per un puntuale funzionamento del Sistema di Gestione è previsto che la prevenzione e gestione delle molestie diventi un obiettivo che l'azienda si «deve porre e dichiarare», comunicando l'intento a tutta l'organizzazione ed agli interlocutori esterni. Si richiede una campagna di comunicazione promossa dalla direzione aziendale, concordata con le rappresentanze sindacali e le figure della prevenzione. Nella UNI PdR sono perciò previsti in modo molto puntuale i meccanismi di comunicazione interna ed esterna (par. 6.4.4) atteso che l'organizzazione che intende certificarsi deve predisporre e diffondere alle parti interessate (*stakeholder*) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere o più in generale sui temi della *diversity&inclusion* evitando nella comunicazione interna ed esterna (*i.e.* marketing, pubblicità) stereotipi di genere ed utilizzando, all'esterno e all'interno, un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

L'obiettivo di allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale implica il coinvolgimento di una pluralità di attori, da quelli interni dell'organizzazione (*i.e.* datore di lavoro, responsabile del personale, rappresentante sindacale, RLS, lavoratori/lavoratrici), alle figure di riferimento di

---

<sup>126</sup> È prescritto che i componenti siano qualificati sulla base di requisiti definiti dal sistema: ad esempio devono aver seguito un corso di formazione sull'UNI EN ISO 19011, devono avere un'esperienza minima in azienda, devono aver seguito dei percorsi formativi specifici sulla UNI PdR 125:2022 e sul sistema di gestione aziendale.

matrice istituzionale (*i.e.* Consigliera/e di parità, Consigliere/a di fiducia)<sup>127</sup>, a cui si aggiungono attori più recenti (*community manager, diversity manager*) con il ruolo di promuovere relazioni eticamente corrette all'interno delle organizzazioni<sup>128</sup>. È previsto anche il supporto e la partecipazione di figure chiave presenti nei contesti aziendali, come i delegati sindacali, che si rivelano interlocutori importanti, specie nell'intercettazione di situazioni di disagio lavorativo e nell'attivazione del collegamento tra sindacato e azienda volto a favorire il dialogo e a ricercare soluzioni per garantire un ambiente di lavoro sano, rispettoso e dignitoso<sup>129</sup>.

Nelle dinamiche comunicative previste dalla UNI PdR 125:2022, un ruolo particolare riguarda il contributo ed il potere conferito alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità a cui viene riconosciuto, ai sensi del d.m. 29 aprile 2022, un ruolo di controllo e verifica sul rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere. A tal fine, il decreto introduce, a carico del datore di lavoro che si doti della certificazione di parità, un obbligo di informativa aziendale annuale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi<sup>130</sup>. Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sulla base dell'informativa annuale di cui sopra, nonché dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006 (per le aziende che siano tenute a presentarlo), rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo che ha rilasciato la certificazione della parità di genere che assegna all'impresa un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle irregolarità<sup>131</sup>. Né il decreto, né la Prassi disciplinano espressamente la procedura da seguire in caso di segnalazione di criticità, ma è ovvio che – se non ben governata – la questione, lungi dal porsi come elemento di coinvolgimento e collaborazione, potrebbe assumere i contorni di un contrasto dialettico non funzionale allo spirito della norma.

---

<sup>127</sup> C. AMICONI, *La figura del consigliere di fiducia nelle organizzazioni pubbliche. Spunti ricostruttivi*, in "Altalex", 15 novembre 2015. Cfr. anche L. CALAFÀ, *Formare i/le Consiglieri/e di fiducia*, in P. DAVID, S. SPUNTARELLI (a cura di), *Codici etici, di condotta e consiglieri di fiducia nelle Università italiane*, Fano, Aras, 2009, p. 56.

<sup>128</sup> V. PASQUARELLA, *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in "Variazioni su temi diritto del lavoro", 2020, Numero straordinario, p. 1485 ss.

<sup>129</sup> M. D'ONGHIA, M. MC BRITTON, *La contrattazione decentrata in un'ottica di genere. Spunti di riflessione*, in V. BAVARO (a cura di), *Indagine sulle Relazioni Industriali in Puglia*, Bari, Cacucci, 2016, pp. 101-119.

<sup>130</sup> Cfr. art. 3 del d.m. 29 aprile 2022.

<sup>131</sup> L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, cit.

### 11. *Il rischio violenza e molestie nel paradigma della certificazione di parità*

Alla luce dell'analisi svolta e nella prospettiva di una tutela di genere ampia, dinamica e olistica, la prevenzione del rischio violenza e molestie è entrata a pieno titolo tra gli elementi valutativi funzionali alla certificazione di parità, in un contesto di opportunità di crescita culturale e organizzativa per le aziende.

È indubbio che il sistema di certificazione della parità di genere si innesti in un percorso caratterizzato da una nuova stagione regolativa della parità e delle pari opportunità connotato, diversamente da prima, da un coinvolgimento responsabile delle aziende a cui viene richiesto di incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nelle dinamiche di programmazione e sviluppo, affinché la parità di genere diventi coesistente all'esistenza stessa dell'organizzazione. Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario, però, che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è, quindi, necessario misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati e certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Il percorso verso la certificazione della parità di genere, delineato nella UNI PdR 125:2022, impone di superare le condizioni ostative ivi espressamente previste e, tra queste, un ruolo chiave assumono la valutazione del rischio violenza e molestie e la predisposizione di un piano di intervento in caso di eventi avversi a ciò riferiti.

In questo approccio, l'aspetto innovativo che si può riconoscere alla Certificazione della Parità di genere è quello di aver preso atto che, al di là del "bollino" cui le aziende possono ambire per motivi reputazionali, per operare in modo proficuo, soddisfacente e utile per le aziende ed i lavoratori è necessario avere chiaro come le azioni funzionali all'ottenimento della certificazione debbano collocarsi, in modo dinamico, nell'ambito delle regole prevenzionistiche già esistenti che possono poi essere rese più efficaci attraverso un sistema che preveda l'attivazione di modalità di segnalazioni anonime e l'individuazione di referenti aziendali a ciò deputati.

Il punto non è, quindi, confermare il mero e ormai consolidato divieto di molestie, violenze e discriminazione sul luogo di lavoro, ma connettere il rispetto di tale divieto con interventi organizzativi che abbiano come obiettivo, e determinino come conseguenza, la tutela piena dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Si tratta di un aspetto su cui va costruito un diverso approccio valoriale ed un innovativo sistema di relazioni industriali<sup>132</sup>, funzionale a uno sviluppo economico, sociale e culturale sostenibile e inclusivo.

---

<sup>132</sup> Il ruolo strategico delle parti sociali è testimoniato dagli accordi collettivi, stipulati sia a livello europeo che nazionale, diretti a promuovere azioni concrete per aumentare la conoscenza e ad accrescere la consapevolezza rispetto a tale fenomeno: cfr. *l'Accordo quadro europeo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro*, cit., recepito dal già citato *Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*, sottoscritto da CGIL CISL, UIL e da Confindustria il 25 gennaio 2016, nonché *l'Intesa*

## Abstract

*Il saggio analizza le prospettive di integrazione circolare tra la disciplina prevenzionistica per la salute e la sicurezza sul lavoro e la normativa antidiscriminatoria a tutela della parità di genere. L'analisi è condotta con particolare riferimento alla fattispecie delle molestie sul lavoro, come disciplinata dalla Convenzione OIL n. 190/2019 (ratificata in Italia con la legge n. 4/2021) e parimenti richiamata dalle norme sulla certificazione volontaria della parità di genere contenute nella legge n. 162/2021 e nelle Linee Guida Uni PdR 125:2022.*

*Dopo una disamina delle preliminari questioni definitorie del fenomeno, nel più ampio scenario dei rischi psicosociali valutabili ex art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, il saggio si intrattiene sulla sua regolazione multilivello nel contesto transdisciplinare sopra delineato, dedicando particolare attenzione alle diverse implicazioni del complessivo quadro regolatorio sulle prospettive rimediali e sull'apparato di tutela.*

*Viene altresì analizzata, in chiave critico-evolutiva, la funzione che la valutazione del rischio molestie può svolgere nel percorso di adozione di protocolli prevenzionistici dei modelli di organizzazione e gestione e dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché nel procedimento che conduce alla certificazione della parità di genere in cui la puntuale valutazione di questo rischio, unitamente agli interventi formativi sulla "tolleranza zero" e alla creazione di un peculiare sistema di gestione della parità, rappresenta una condicio sine qua non per il rilascio della certificazione.*

*The essay analyses the prospects for circular integration between the prevention regulations for health and safety at work and the anti-discrimination legislation to protect gender equality. The analysis is conducted with particular reference to the case of harassment at work, as governed by ILO Convention No. 190/2019 (ratified in Italy by Law No. 4/2021) and also referred to by the rules on voluntary certification of gender equality contained in Law No. 162/2021 and in the Uni PdR Guidelines 125:2022.*

*After an examination of the preliminary definitional issues of the phenomenon, in the broader scenario of psychosocial risks that can be assessed pursuant to Article 28 of Legislative Decree no. 81/2008, the essay focuses on its multilevel regulation in the transdisciplinary context outlined above, paying particular attention to the different implications of the overall regulatory framework on remedial perspectives and on the protection apparatus.*

*It also analyzes, from a critical-evolutionary point of view, the function that the assessment of the risk of harassment can play in the process of adopting prevention protocols of organization and management models and management systems for health and safety at work, as well as in the procedure that leads to the certification of gender equality in which the precise assessment of the risk of harassment, together with the training interventions on "zero tolerance" and the creation of a peculiar equality management system, it represents a condiment sine qua non for the issuance of the certification.*

## Parole chiave

*Violenza e molestie sul lavoro, valutazione dei rischi psicosociali, modelli di organizzazione e gestione per la sicurezza sul lavoro, tutela antidiscriminatoria, certificazione della parità di genere, Linee Guida Uni PdR 125:2022*

## Keywords

*Violence and harassment at work, assessment of psychosocial risks, models of organisation and management for safety at work, anti-discrimination protection, certification of gender equality, Uni PdR 125:2022 Guidelines*