



Repubblica e Cantone
Ticino

USCTi – Sessa – 22.09.2023

Violazioni dell'integrità personale – Mobbing, molestie sessuali e discriminazioni

Liala Cattaneo - Collaboratrice scientifica

Repubblica e Cantone Ticino

Dipartimento delle finanze e dell'economia

Divisione dell'economia

Ufficio dell'ispettorato del lavoro

Programma

- le violazioni dell'integrità personale
- l'escalation verso il mobbing
- il mobbing, le molestie sessuali e le discriminazioni
- aspetti di prevenzione

Violazioni dell'integrità personale

Per violazioni dell'integrità personale si intendono comportamenti lesivi nei confronti di una persona. Si tratta di comportamenti che varcano la soglia del lecito e **ledono** l'autostima di una persona.

Per tutelare l'integrità personale e la salute è fondamentale saper **gestire** i conflitti. Problemi irrisolti possono sfociare nel mobbing o in altri comportamenti molesti e questo a discapito dei rapporti interpersonali sul posto di lavoro.

Il conflitto: minaccia o opportunità?

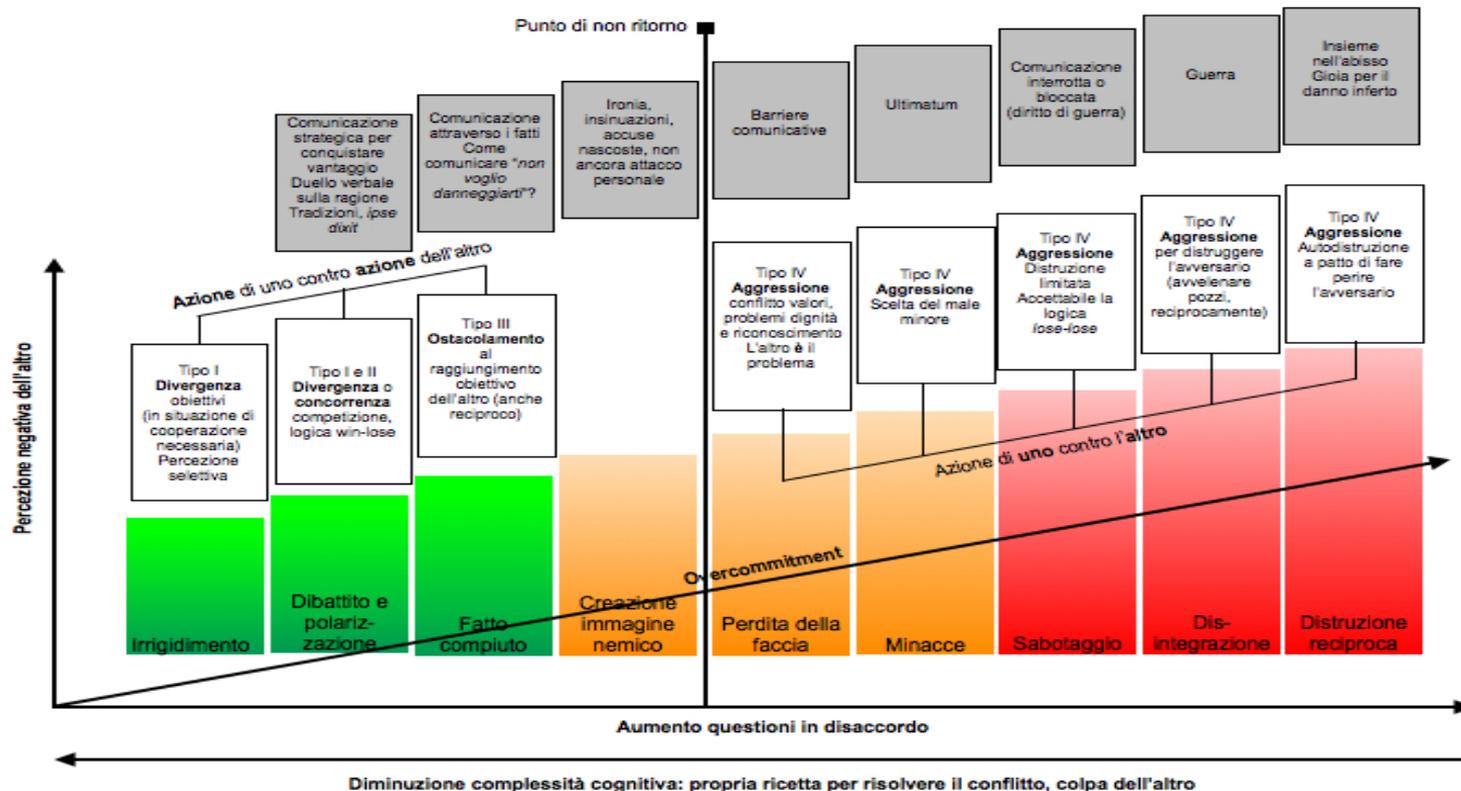
Il conflitto ha spesso una connotazione negativa, si ritiene debba essere eliminato ad ogni costo dalla vita privata e dai contesti organizzativi.

I conflitti rientrano invece nella **normale fisiologia** dei fenomeni sociali.

Essi hanno la capacità di generare cambiamenti attraverso le divergenze.

I conflitti sono un segnale **importante** di qualcosa che non va più e che deve essere modificato, sono un'opportunità per sviluppare e migliorare i rapporti reciproci. Sono il **modo** e la **tempestività** con cui il conflitto viene affrontato e gestito a stabilire se questa opportunità venga colta oppure no.

L'escalation verso il mobbing



Il mobbing



Il mobbing

Il mobbing consiste in una comunicazione ostile e non etica, diretta in maniera sistematica da parte di uno o più individui, contro un singolo individuo che è spinto in una posizione priva di appoggi o difese, e lì costretto da **ripetute** vessazioni. Questi comportamenti si verificano con una **frequenza** sempre maggiore e per un **lungo periodo di tempo**,

... con lo **scopo** di isolare, emarginare, allontanare o escludere la vittima dal suo cerchio di relazioni, vedi neutralizzarla

... causando alla vittima gravi **danni psico-fisici**

... e **problemi socio-economici**

Le forme di vessazioni

- attacchi alla possibilità di comunicare
- attacchi alle relazioni sociali
- attacchi all'immagine sociale della vittima
- attacchi alla situazione professionale della vittima
- attacchi alla salute della vittima

Differenze tra conflitto e mobbing

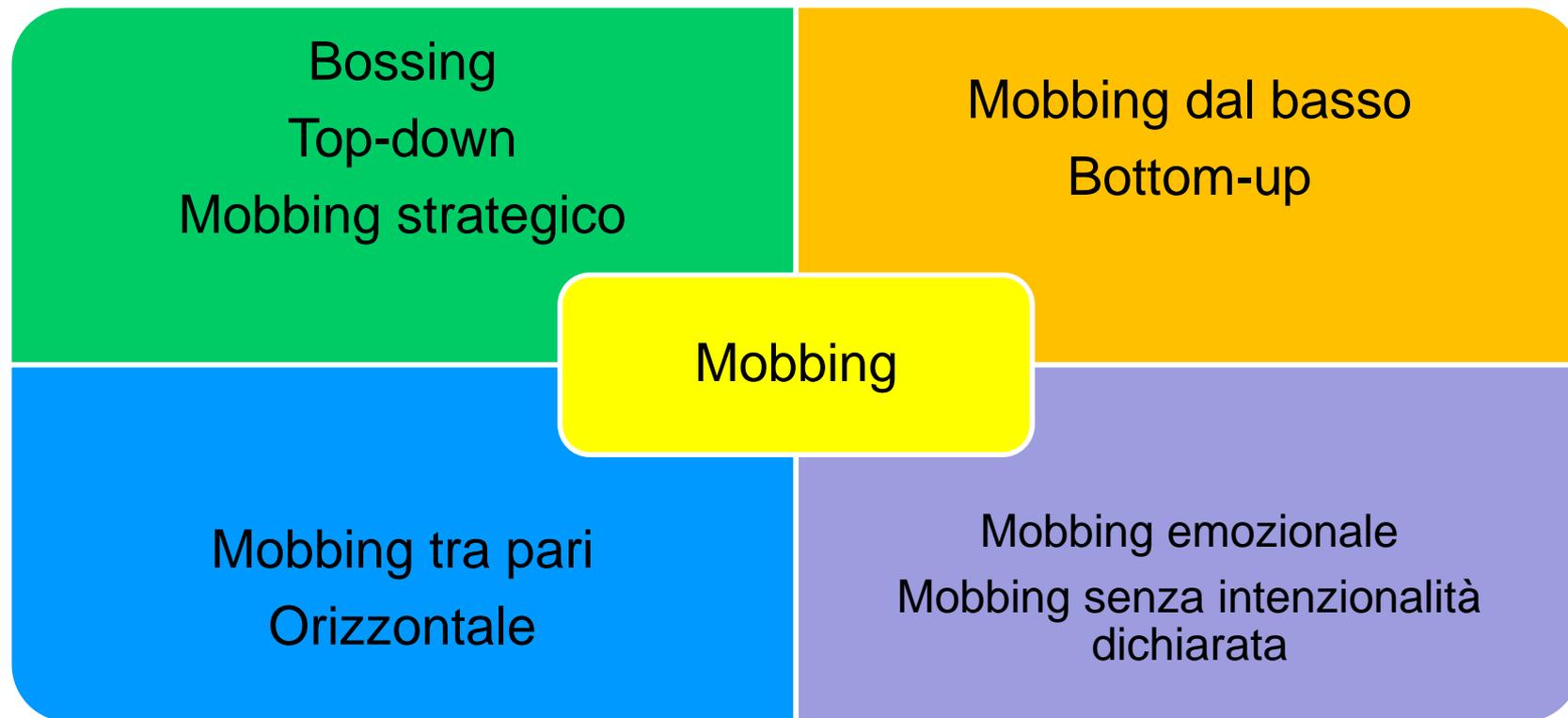
	Conflitto	Situazione di mobbing
Oggetto	Uno o più fatti	La relazione in sé
Modalità	Esplicita	Implicita
Finalità	Successo	Eliminazione
Durata	Breve	Lunga e ripetuta
Danno	Frustrazione	Danni psico-fisici

E' fondamentale intervenire tempestivamente!

Ogni volta che, in un ambiente di lavoro, accade qualcosa che colpisce la personalità, la dignità, l'integrità fisica o psichica di una persona e il lavoro produce sofferenza o disagio a qualcuno, siamo di fronte ad una situazione che può e deve essere arginata e bloccata prima che degeneri in modo irrecuperabile.

La “diagnosi” di mobbing non è indispensabile!

Le varie tipologie di mobbing



Le possibili cause all'origine del mobbing

Fattori legati alla personalità di chi mette in atto le vessazioni

- invidia, gelosia, frustrazione
- amarezza, rancore, vendetta
- paura, senso di minaccia, insicurezza
- scarse capacità comunicative / scarsa empatia

Fattori legati alla personalità di chi subisce le vessazioni

- elevate capacità professionali / grande esperienza *oppure*
- fragilità personali che impediscono di reagire adeguatamente
- divergenze rispetto alla norma del gruppo

Le possibili cause all'origine del mobbing

Fattori legati alla gestione e all'ambiente di lavoro

- gestione disfunzionale del personale da parte della leadership
- impiego inadeguato del personale (ruoli, mansioni)
- carenze a livello di comunicazione e informazione
- scarsa autonomia ai dipendenti
- scarso riconoscimento del lavoro svolto
- concorrenza, rivalità, lotte di potere
- dinamiche di gruppo malsane

Le molestie sessiste e sessuali



L'iceberg del sessismo

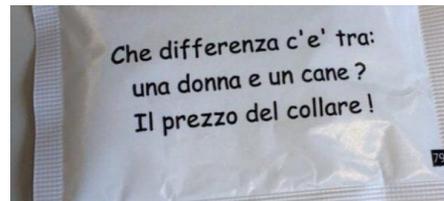
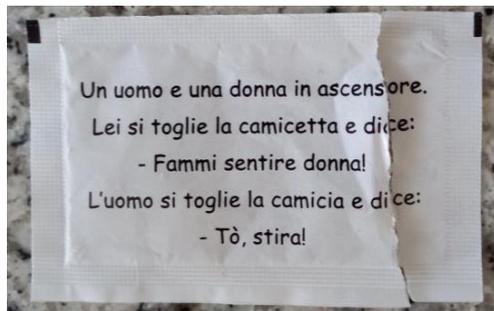
Sessismo: per sessismo si intende qualsiasi espressione (atto, parola, immagine, gesto) basata sull'idea che alcune persone, principalmente donne, vengono considerate inferiori sulla base del loro sesso.

Se la **molestia sessuale** è sempre più spesso riconosciuta come un comportamento discriminante e inadeguato, la **molestia sessista** viene spesso sminuita dalla società.

- la molestia sessista è spesso subdola e nascosta sul posto di lavoro, ma ha **gravi conseguenze psicofisiche** per chi la subisce.
- saper riconoscere le varie forme di discriminazione è un primo passo per **evitare la banalizzazione** di determinati comportamenti.



Sessismo: il limite (superato) dalla pubblicità



Legge sulla parità dei sessi

La Legge federale sulla parità dei sessi (Lpar, art. 4), entrata in vigore il 1 luglio 1996, considera le molestie sessuali una discriminazione e ne dà la seguente definizione:

«Comportamento discriminante, molesto, di natura sessuale o collegato al sesso, che lede la dignità della persona *sul posto di lavoro, in particolare* minacciare, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare sull'individuo pressioni di varia natura, per ottenerne favori di tipo sessuale».

Cosa si intende per «luogo di lavoro»

- l'art. 4 LPar non esige che la molestia si produca «sul luogo di lavoro», ma è sufficiente che **produca un effetto sulle relazioni di lavoro** (sentenza del tribunale amministrativo federale del 25 ottobre 2010, A-6919/2009 c. 6.1).
- una molestia può avvenire **al di fuori dell'organizzazione** (giornate di formazione che si svolgono all'esterno, eventi aziendali per il personale, pranzi o caffè di lavoro), nonché al domicilio di un/a impiegato/a quando per esempio le molestie avvengono al telefono o attraverso i social (TF 4A_544/2018).
- una molestia può anche prodursi nel **tempo libero**. In questo caso si verifica una molestia sessuale ai sensi dell'art. 4 LPar se il comportamento inopportuno ha come effetto di **rendere il lavoro più difficile per la vittima** (sentenza della Camera dei ricorsi del Tribunale cantonale vedese del 19 settembre 2012, TF 8c_981/2012).

Il ricatto

La persona è costretta a sottomettersi alle proposte di natura sessuale espresse da un'altra persona che riveste una posizione di potere (di tipo gerarchico o in ragione di un rapporto di dipendenza). Questo comportamento è accompagnato da promesse di ricompensa ("se fai la brava/il bravo vedrò di esserti utile") o da minacce ("se non ci stai, ti licenzio").

Il rifiuto può generare rappresaglie (licenziamento, trasferimento, promozione negata, retrocessione, attribuzione di compiti meno interessanti, ecc.).

Il clima di lavoro ostile

Una persona si vede esposta a scherzi, allusioni, battute a doppio senso, commenti, proposte di carattere sessuale e sessista. Tali comportamenti hanno lo scopo di umiliare la persona, di metterla in posizione d'inferiorità, di farla sentire a disagio o di destabilizzarla. Il clima di lavoro diventa rapidamente insopportabile. Quando i dipendenti vivono nell'insicurezza, si parla di ambiente "avvelenato".

Le tipologie di molestie sessuali

Nei due casi – molestie “ricatto” o molestie “clima ostile” – il fenomeno si manifesta in forma fisica, verbale o non verbale:

- **manifestazioni fisiche:** buffetti, carezze, pizzicotti, pacche, palpeggiamenti e baci non desiderati, strofinamenti contro il corpo, aggressione sessuale, stupro, ...
- **comportamento verbale molesto:** proposte sessuali non desiderate, richieste o inviti ambigui, apprezzamenti personali, complimenti lascivi o espressioni oscene, allusioni e frasi a doppio senso, commenti deliberati sulla vita sessuale, ripetuti inviti nonostante un rifiuto alla proposta d'incontro, ...
- **comportamento non verbale molesto:** sguardi insistenti e indiscreti, scherzi e gesti osceni, presentazione di materiale pornografico, lettere o e-mail con barzellette, osservazioni o immagini sul sesso, atti di esibizionismo sessuale

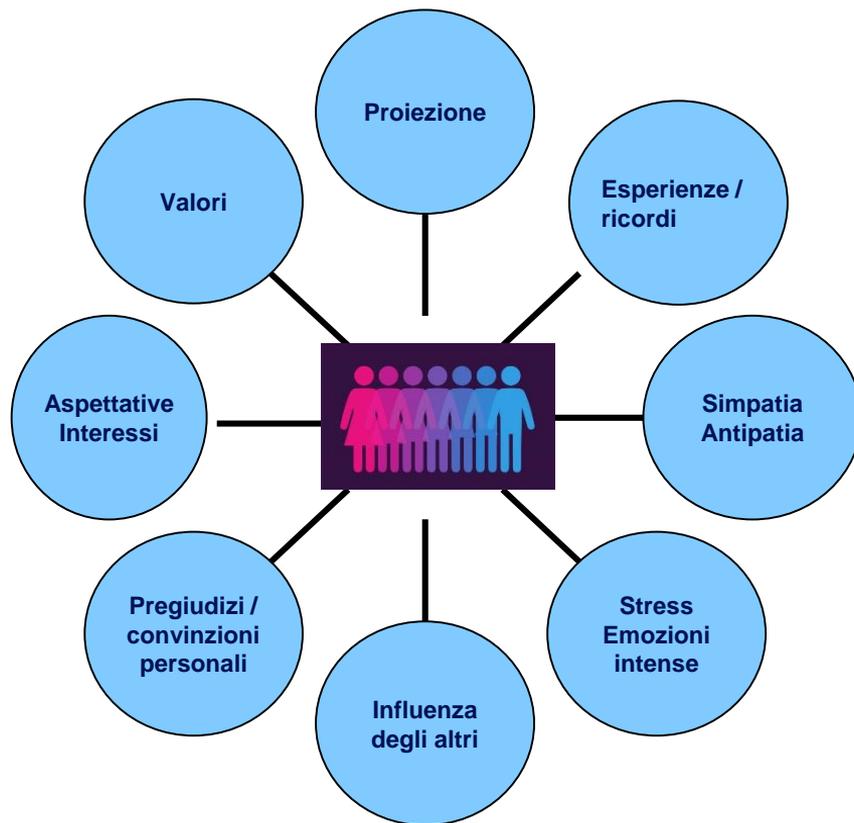
Relazione condivisa o molestia?



Per giudicare se si tratta di una relazione piacevole e condivisa o di molestie sessuali esiste una regola semplice:

determinante non è l'intenzione della persona che molesta o il gesto in se, bensì come il suo comportamento è recepito dalla persona interessata, ossia se questa lo avverte come desiderato o indesiderato.

I filtri della percezione



«Si può ridere di tutto, ma non con tutti»
(Pierre Desproges)

Esempi pratici

E' stata considerata molestia sessuale l'atteggiamento di un professore universitario nei confronti della sua assistente.

Durante un periodo lo stesso l'ha molestata con comportamenti da lei non desiderati quali avances, contatti fisici, commenti fuori luogo,...

TF 8C_422/2013 del 09.04.2014

(cfr. Trezzini, Ad Art 328 CO, pag. 249)

Esempi pratici

E' stata considerata molestia sessuale anche l'atteggiamento del direttore di una società in cui la dipendente lavorava quale disegnatrice e che è stata da lui molestata lungamente con messaggi e chiamate e ciò anche se i messaggi in sé non avevano una connotazione sessuale.

TF 4A_544/2018 del 29.08.2019

(cfr. Trezzini, Ad Art 328 CO, pag. 249)

Attenzione ai pregiudizi

- "sotto sotto le piace"
- "si mette in testa le cose"
- "è lei che provoca» / "è andata a cercarsela"
- "è una bacchettona"
- "non sa scherzare"
- "è troppo sensibile"



Queste affermazioni servono a scaricare la responsabilità sulla persona e a «scagionare» chi compie le molestie. Purtroppo molte vittime credono di essere colpevoli, si fanno dei rimproveri invece di difendersi. Spesso manca loro la consapevolezza di poter dire di no e che il loro no è accettato.

Profilo delle vittime

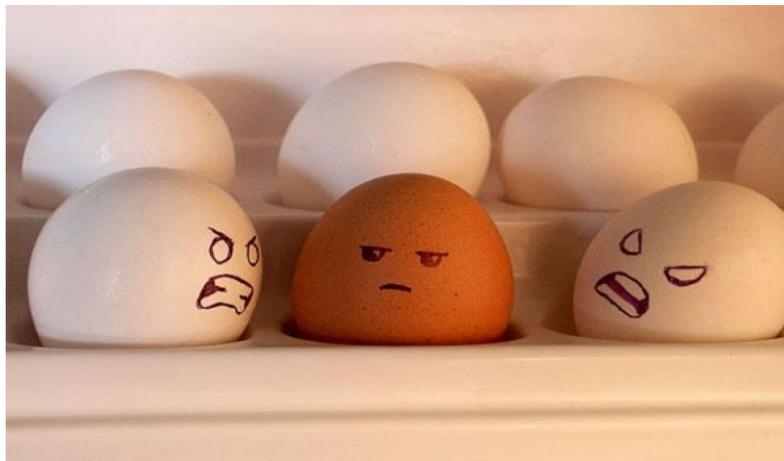
Non c'è un profilo definito della vittima, **ogni donna, come ogni uomo, può esserne vittima**. Vi sono tuttavia dei fattori di rischio che è utile considerare:

- una o più donne lavorano isolate tra colleghi uomini / uno o più uomini lavorano isolati tra colleghe donne
- le donne sono più numerose, ma sono poco qualificate e sono alle dipendenze di un dirigente uomo / gli uomini sono più numerosi, ma sono poco qualificati e sono alle dipendenze di una dirigente donna
- una donna esercita una professione tradizionalmente riservata agli uomini o viceversa
- una persona svolge un lavoro interinale o ha una situazione socio-economica precaria che può dare l'impressione che sia priva di mezzi per difendersi
- stagisti/e, apprendisti/e, collaboratori/trici con contratti precari

Filmato

- <https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/prevenzione-molestie-sessuali/>

La discriminazione



La discriminazione

Sono considerate discriminatorie le considerazioni e gli atti che mirano a denigrare o svantaggiare intenzionalmente persone appartenenti a determinati gruppi sociali. La Costituzione federale (art. 8) sancisce, nel quadro dell'uguaglianza giuridica, un divieto di discriminazione a causa:

- del genere
- della provenienza e del colore della pelle
- della religione
- dell'aspetto fisico
- dell'età
- della posizione sociale
- delle convinzioni politiche
- dello stile di vita



Disparità di trattamento (328 CO)

Nell'ambito dei contratti di lavoro di diritto privato non vi è un diritto generale alla parità di trattamento; la libertà contrattuale prevale.

Tuttavia, l'art. 328 CO vieta al datore di lavoro di trattare diversamente un dipendente in modo tale da lasciar trasparire una **svalutazione lesiva della sua personalità**. Una tale situazione è data solamente nel caso in cui un dipendente si trova in una situazione **chiaramente meno vantaggiosa** rispetto a un numero elevato di altri collaboratori.

Divieto di discriminazione (Lpar)

«Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza».

«Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e alla formazione continua, alla promozione e al licenziamento».

(art. 3 cpv. 1- 2, Legge sulla parità dei sessi)

Le conseguenze delle violazioni sulle persone

Per la vittima

- **sintomi psicosomatici** (mal di testa, disturbi gastrici e intestinali, dolori muscoloscheletrici, difficoltà nelle funzioni intellettuali – disturbi della concentrazione e della memoria)
- **sintomi emozionali** (disturbi del sonno, sintomi ansioso-depressivi, nervosismo, irritabilità)
 - nei casi più gravi, disturbi dell'adattamento, disturbo post-traumatico da stress
- **sintomi comportamentali** (abuso di sostanze o farmaci, altre forme di dipendenza)

Le conseguenze delle violazioni sulle persone

- calo della motivazione / del piacere di lavorare
- diffidenza nei confronti delle colleghe e dei colleghi di lavoro
- diminuzione della concentrazione / delle prestazioni lavorative
- sviluppo di sentimenti di vergogna e di colpa
- perdita del posto di lavoro
- impatto sulla vita sociale / la vita di coppia / la vita familiare

Le conseguenze delle violazioni per le aziende

- aumento dei costi dovuti all'assenteismo, alla rotazione del personale (turnover)
- perdita di motivazione generale sul lavoro e diminuzione della produttività
- spese giudiziarie in caso di denuncia
- danno d'immagine / perdita di prestigio per l'azienda

Aspetti di prevenzione



Prevenzione a livello aziendale



Carichi di lavoro adeguati ed equi
Obiettivi realistici ed equi
Comunicazione/passaggio di informazioni
Ruoli e mansioni chiari
Autonomia



Management partecipativo
Sviluppo di carriera equo
Collaborazione / coesione
Riconoscimento
Cultura del feedback/errore



Relazioni «sane»
Ascolto
Supporto

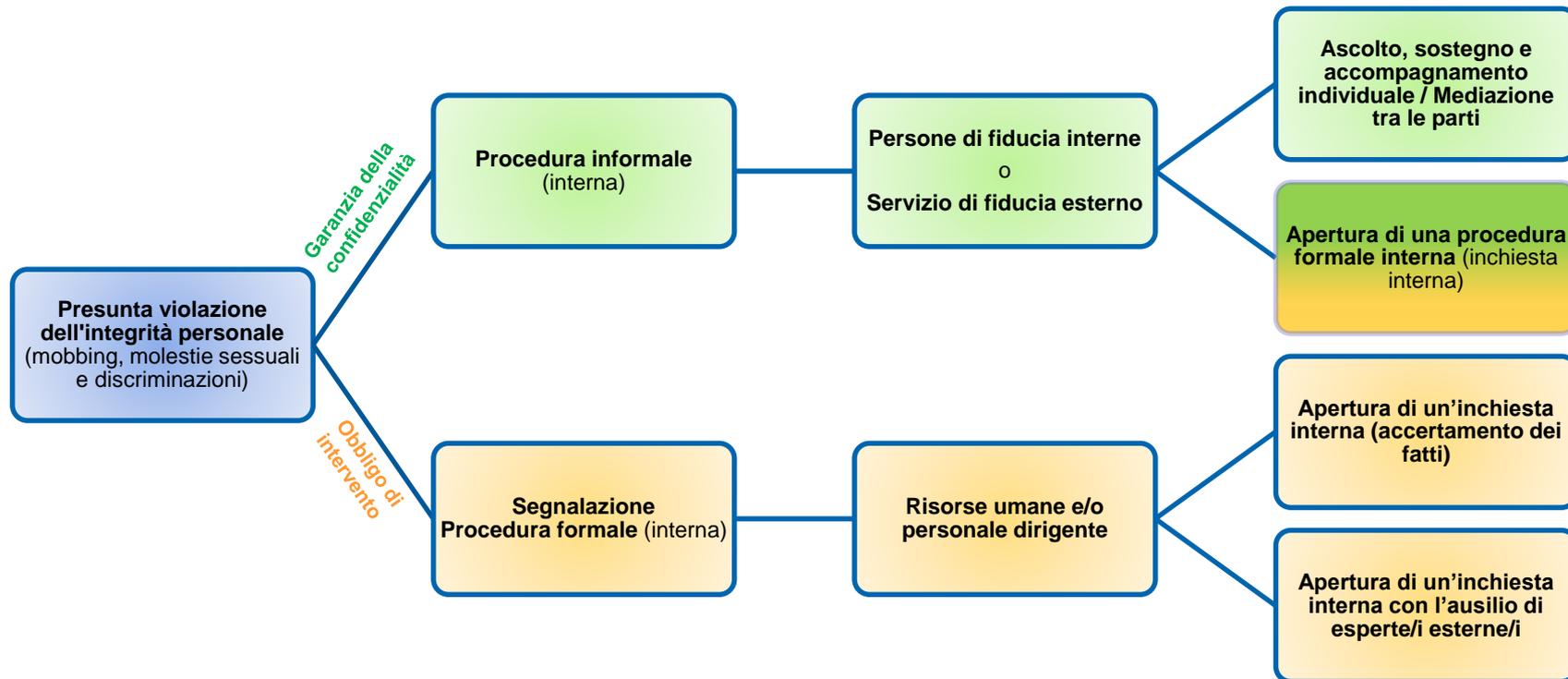


Prevenzione a livello aziendale

Interventi a livello **formativo/informativo**:

- disporre di un **regolamento/dichiarazione di principio** interni che possano contribuire a prevenire, ridurre e affrontare i problemi inerenti le violazioni dell'integrità personale
- **sensibilizzare/formare** i collaboratori e i dirigenti al tema delle violazioni dell'integrità personale e alle loro gravi conseguenze
- **informare** circa le forme di comportamento che sono auspicate in azienda e quali no. Importante consegnare il regolamento ad ogni nuovo assunto.

Procedura formale e informale



Prevenzione a livello aziendale

Il ruolo particolare dei superiori

I dirigenti rivestono un ruolo particolarmente importante perché con il loro stile dirigenziale influenzano in modo decisivo la struttura e l'organizzazione del lavoro, il clima aziendale e, di conseguenza, il benessere dei collaboratori.

A causa del loro obbligo di tutela e della loro funzione di esempio, i dirigenti devono vantare le competenze e le capacità necessarie per prevenire le violazioni dell'integrità personale. Sono quindi necessarie un'apposita formazione e una sensibilizzazione mirata al tema. Essi devono essere in grado di:

- riconoscere per tempo i comportamenti molesti e lesivi della personalità
- intervenire adeguatamente in caso di conflitti e violazioni dell'integrità personale

Il ruolo del gruppo di lavoro

- ogni collaboratore/trice è responsabile della creazione e del mantenimento di un buon clima di lavoro. Il nostro ruolo come singoli individui è pertanto fondamentale.
- ciascuno di noi ha la possibilità di intervenire, in un'ottica di sensibilizzazione, quando assiste ad un comportamento inadeguato di un/una propria collega per far cessare il comportamento.
- rimanere passivi, fare finta di niente o allearsi con la persona «molesta», oltre a non essere sano per il clima di lavoro, rende tutti/e responsabili del comportamento inadeguato.

Domande, osservazioni, altro ...



Grazie per l'attenzione!

Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL)

Viale Stefano Franscini 17
6501 Bellinzona

tel. 091 814 30 96

fax 091 814 44 39

e-mail dfc-uil@ti.ch

web www.ti.ch/ispettorato-lavoro

Repubblica e Cantone Ticino

Dipartimento delle finanze e dell'economia

Divisione dell'economia

Ufficio dell'ispettorato del lavoro

Basi legali



Legge federale sul lavoro

- secondo l'art. 6 capoverso 1 della legge federale sul lavoro (LL), a **tutela della salute** dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve prendere inoltre i provvedimenti necessari per la tutela dell'**integrità personale** dei lavoratori
- l'art. 2 dell'ordinanza 3 specifica che il datore di lavoro deve adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della **salute fisica e psichica**
- quest'obbligo di tutela prevede che il datore di lavoro:
 - metta a disposizione strutture lavorative tali da permettere ai collaboratori di sentirsi rispettati e apprezzati
 - adotti misure di prevenzione
 - metta in atto provvedimenti a sostegno di chi subisce molestie

Provvedimenti concreti in caso di conflitto

Il Tribunale federale, basandosi sulla dottrina dominante e i commenti relativi alla LL e alle ordinanze stabilite dalla SECO, ha stabilito che «il datore di lavoro ha l'obbligo di istituire una **procedura di risoluzione dei conflitti**».

«Questa procedura consiste ad esempio nel designare una **persona di fiducia**, interna o esterna all'azienda, alla quale i dipendenti possono rivolgersi in caso di conflitto». La persona di fiducia deve garantire che i colloqui che avrà con le persone siano **confidenziali** e non deve avere un rapporto di subordinazione con le persone coinvolte.

Si può trattare di una persona interna o esterna all'azienda. Una persona esterna ha il vantaggio di poter garantire meglio la confidenzialità e di non aver rapporti di lavoro con le persone coinvolte.

09.05.2011 (2C_462/2011)

Codice delle obbligazioni

Art. 328 cpv. 1 CO

Nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, avere il dovuto riguardo per la sua salute e vigilare alla salvaguardia della moralità. In particolare, deve vigilare affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e, se lo stesso fosse vittima di tali molestie, non subisca ulteriori svantaggi (es. trasferimento in un altro ufficio/settore ma con compiti meno interessanti, minori prospettive di avanzamento, ambiente di lavoro più stressante, isolamento, ...).

Codice delle obbligazioni

L'art. 328 CO protegge:

- la vita e l'integrità fisica (infortuni e malattie professionali)
- la salute fisica e psichica (danni causati da rumore, stress, sovraccarico, mobbing e molestie sessuali)
- l'integrità morale e la considerazione sociale (senso dell'onore, della dignità, la reputazione professionale)
- la libertà individuale (libertà d'espressione, d'associazione, di coscienza, diritto alla differenza)
- la sfera privata (vita intima)

Legge sulla parità dei sessi

Per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o altro comportamento collegato al sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare minacciare, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare sull'individuo pressioni di varia natura, per ottenere favori di tipo sessuale (**art. 4 Lpar**).

Se una persona è vittima di mobbing per essersi opposta ad un tentativo di molestia sessuale, può appellarsi all'**art. 5 Lpar** e chiedere al giudice di vietare o di far cessare questa discriminazione ed eventualmente obbligare il datore di lavoro a versarle un'indennità.

Codice penale

- lesioni al corpo e alla salute (art. 123)
- sottrazione di cose mobili (art. 141)
- accesso indebito ad un sistema informatico (art. 143 bis)
- acquisizione illecita di dati, danneggiamento di dati (art. 143)
- diffamazione, calunnia, ingiuria (art. 173, 174, 177)
- minacce (art. 180)
- coazione sessuale (art. 189)
- violenza carnale (art. 190)