

Mobbing Molestie



Mobbing e molestie sessuali sul lavoro : spezziamo il circolo



Gli argomenti

INTRODUZIONE	3
DEFINIZIONI	3
MOBBING	3
MOLESTIA SESSUALE	3
PREVENZIONE	4
SANZIONI	4
CONCLUSIONI	5

Sul nostro sito web [www.imp~~ressum~~.ch](http://www.impressum.ch) potete segnalare ad una persona di vostra fiducia. Il vostro caso sarà trattato in modo del tutto confidenziale.



Introduzione

Per molti anni si sono susseguite rivelazioni di situazioni di molestie nell'industria cinematografica. Anche se non si tratta di un fenomeno nuovo e riguarda tutti i settori e tutti gli strati della società, è sempre difficile per le vittime far sentire la propria voce, e questo contribuisce a creare un senso di generale impunità, nonostante i meccanismi di prevenzione e di sanzione esistano. Le situazioni di molestie, a volte inaspettate, più spesso soggette ad omertà, di cui i media hanno recentemente parlato, offrono l'occasione di ricordare il quadro normativo in materia di mobbing e molestie sessuali sul posto di lavoro.



Definizioni

Mobbing

Fu lo psicosociologo tedesco-svedese Heinz Leymann a teorizzare per primo le 45 azioni che costituiscono le molestie psicologiche comunemente note come *mobbing*. Il mobbing consiste in *atti diretti sistematicamente da un individuo o da un gruppo contro una determinata persona e che sono percepiti da quest'ultima come ostili, ripetuti frequentemente e per un periodo di tempo prolungato*.

Lo scopo del mobbing è quello di spingere la persona a lasciare la sua organizzazione tramite un progressivo isolamento. Ciò emerge dalla definizione data dalla giurisprudenza, che caratterizza le molestie psicologiche come una serie di parole e/o azioni ostili, ripetute frequentemente per un periodo di tempo sufficientemente lungo, con cui uno o più individui cercano di isolare, emarginare o addirittura escludere una persona sul posto di lavoro¹.

Molestia sessuale

L'articolo 4 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) definisce le molestie sessuali come una discriminazione e una violazione della dignità: si tratta di qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale o di qualsiasi altro comportamento basato sul genere che mina la dignità di una persona sul posto di lavoro, in particolare minacce, promesse di benefici, imposizioni di vincoli o

¹ Tribunale federale, 22 giugno 2017, 8C_251/2017, cons. 5.1

pressioni di qualsiasi tipo su una persona al fine di ottenere da essa favori di natura sessuale.

Nel valutare l'esistenza di una molestia sessuale, l'intenzione dell'autore del reato è di scarsa importanza e non è necessario che il comportamento illecito si ripeta: è il modo in cui la vittima si sente rispetto alle sollecitazioni indesiderate a determinare l'esistenza di una situazione di molestia sessuale.



Prevenzione

Nell'ambito del dovere generale di tutela della salute e della personalità nei confronti dei propri dipendenti, che deriva dall'articolo 328 del Codice delle obbligazioni, il datore di lavoro deve istituire un sistema interno di prevenzione delle molestie sul lavoro. Il datore di lavoro può emanare regolamenti. Infatti, la SECO richiede al datore di lavoro di preparare una direttiva, in accordo con i lavoratori, nella quale esprima la "ferma volontà dell'azienda di proteggere l'integrità personale dei suoi dipendenti e di stabilire, a tutti i livelli gerarchici, relazioni rispettose e non violente² ».

L'articolo 17ter del CCL sulla stampa scritta prevede che il datore di lavoro debba anche istituire meccanismi che consentano alle vittime di ricorrere a un esperto esterno.

Le recenti rivelazioni del quotidiano Le Temps sulla situazione di RSI hanno dimostrato che non basta che tali meccanismi esistano, devono altresì essere efficaci e utilizzabili in via non solo teorica.



Sanzioni

Quando si viene molestati, ci si trova in una situazione di vulnerabilità che può portare a danni fisici e psicologici a volte irreversibili. Per questo motivo la legislatura ha previsto un arsenale giuridico repressivo. Le molestie sessuali sono un reato. Di conseguenza, la vittima può intervenire contro l'autore del reato davanti alle autorità penali.

Il datore di lavoro, anche se non è l'autore degli atti illeciti, è civilmente responsabile se non agisce per prevenire o fermare gli atti in questione. In caso di

² SECO, *Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro*, 2018, pp.28-29

condanna, è tenuto al risarcimento dei danni alla vittima. Oltre al dovere di astenersi dall'agire, il datore di lavoro ha quindi anche obblighi positivi.

Nonostante il quadro giuridico, sembra che molte vittime siano anche vittime del silenzio, e alcune sentenze del Tribunale federale non sono in grado di eliminare il senso di impunità.



Conclusioni

Nel contesto delle molestie è essenziale che, in quanto tutti potenziali vittime, spezziamo il circolo vizioso. È vero che le molestie, in quanto sempre parte di un conflitto di lavoro, mettono la persona in una situazione assolutamente delicata: la paura - legittima - di perdere il lavoro o di essere etichettata. Tuttavia, è fondamentale che la vittima impari a dire di no, che trovi il coraggio di parlarne con qualcuno di cui si fida e che non si vergogni di chiedere aiuto. Ricordiamo che un datore di lavoro che licenzia un dipendente, nell'esercizio in buona fede del diritto di tutela della propria persona, potrebbe essere perseguito per licenziamento illegittimo, in quanto il caso sarebbe analogo a un licenziamento ritorsivo.

A questo proposito, **imp~~ressum~~** vi accompagnerà, in totale riservatezza e sicurezza, qualora foste purtroppo vittime o testimoni di tali atti illeciti.

Sul nostro sito web [www.imp~~ressum~~.ch](http://www.impressum.ch) potete segnalare ad una persona di vostra fiducia. Il vostro caso sarà trattato in modo del tutto confidenziale.