

**LE MOLESTIE NEL LAVORO  
PARASUBORDINATO E  
AUTONOMO  
QUALI TUTELE?**

Mirella Caffaratti

La Convenzione e la Raccomandazione OIL  
hanno il pregio di aver allargato la platea dei  
soggetti destinatari delle tutele contro la violenza  
e le molestie nel mondo del lavoro

## Art. 2

Si tratta dei «lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, [...] indipendentemente dallo *status* contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, individui che esercitino l'autorità e i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro».

Dagli ultimi dati ISTAT disponibili, pubblicati nel febbraio 2018, emerge che, nel corso della vita, 1.118.000 donne sono state vittime di ricatti sessuali sul luogo di lavoro in occasione dell'assunzione, per il mantenimento del posto, per la progressione di carriera.

La Convenzione si applica in tutti i settori sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, nelle aree urbane e in quelle rurali.

Si intende per «**economia informale**»:

- l'insieme di transazioni di beni e servizi scambiati senza avere come contropartita un salario;
- i beni e i servizi prodotti all'interno del nucleo familiare;
- il volontariato.

## **Art. 3**

«La Convenzione si applica alla violenza e alle molestie che si verificano:

-in occasione del lavoro

-in connessione con il lavoro

La Convenzione OIL del 2019 riguarda anche **nuove forme di lavoro** ed in particolare:

- tutte quelle che hanno a che fare con le nuove tecnologie;

- tutte quelle che hanno a che fare con le piattaforme digitali (*riders, crowd workers, Uber, BlaBlaCar, Food delivery etc.*)

Sulla materia è di grande interesse anche la **Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 settembre 2018.**

## **Considerando D**

La definizione di molestia sessuale:

“Dovrebbe essere riformulata alla luce degli sviluppi della società e delle tecnologie” .

## **Punto 21**

«Invita la Commissione ad affrontare le forme emergenti di violenza di genere come le molestie *online*».

# **Tornando alla Convenzione OIL del 2019**

## **Articolo 6**

Prescrive che l'approccio antidiscriminatorio «deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgono soggetti terzi».

**Si tratta di: clienti, utenti, fornitori di servizi, pazienti, il pubblico in generale.**

Ciò trova giustificazione nella **Risoluzione del Parlamento Europeo** del 2018, prima menzionata, dove, al **Considerando F**, si legge che:

**il 61% delle lavoratrici nel settore dei servizi ha subito molestie**

## **L' art. 4 della Convenzione**

Include tutele che riguardano tutti i tipi di lavoro:

- e) garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso, di risarcimento e di sostegno;
- f) istituzione di sanzioni;
- g) formazione e sensibilizzazione;
- h) meccanismi di ispezione e di indagine, anche attraverso gli Ispettorati del lavoro.

## **L' art. 10**

«[...]Gli Stati membri dovranno adottare misure al fine di garantire un facile accesso alla giustizia e alla risoluzione delle controversie attraverso:

- 1) Procedimenti di denuncia e di indagine, nonché risoluzione delle controversie all'interno dei luoghi di lavoro (**consigliera di fiducia e consigliera di parità**);
- 2) Risoluzione delle controversie esterne ai luoghi di lavoro;
- 3) Tribunali o altre giurisdizioni;
- 4) Protezione contro la vittimizzazione e le ritorsioni verso querelanti, vittime, testimoni e informatori;
- 5) Sostegno legale, medico e sociale a favore delle vittime.

# **E ancora gli Stati membri dovranno**

- Garantire che i meccanismi di ricorso e di risarcimento tengano conto della **prospettiva di genere** e che siano **sicuri ed efficaci**;
- Riconoscere gli effetti della violenza domestica ed attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;
- Garantire il diritto di abbandonare il lavoro in situazioni di violenza e di molestie senza pericolo di ritorsioni o conseguenze negative;
- Garantire meccanismi di intervento immediatamente esecutivi o l'interruzione dell'attività lavorativa in casi di molestie

**E' concretamente possibile applicare tutto  
questo al lavoro autonomo e a quello  
parasubordinato?**

**Si tratta di vere novità per il nostro  
sistema?**

**Il Codice Pari Opportunità (D.lgs 198/2006)**  
prevede tutele efficaci nelle situazioni oggetto  
della Convenzione e non riguarda solo il lavoro  
dipendente.

# **Art. 27 Codice Pari Opportunità**

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

Sul tema è intervenuto il 30 gennaio 2020 l'**Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro.**

Riguarda il mondo **cooperativo.**

Prevede uno specifico impegno scritto, in tema di molestie e violenza di genere, che deve sottoscrivere il legale rappresentante della cooperativa.

# **Aspetti processuali**

## **1. Competenza.**

Il giudice del lavoro per il lavoro subordinato, per la collaborazione coordinata e continuativa, per i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale.

Il giudice ordinario per tutte le altre forme di lavoro autonomo.

La Raccomandazione sottolinea che è particolarmente importante che vi siano **«tribunali che posseggano esperienze di casi di violenza e molestie di genere»**

(capo 3 punto 14 lett. a)

## 2. Onere della prova

La Raccomandazione ritorna ad una impostazione di totale inversione dell'onere della prova come prevedeva la **Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo n. 54/2006.**

(capo 3 punto 14 lett. e)

Mentre il **Codice Pari Opportunità** ha operato un recepimento «timido» della Direttiva, prevedendo che:

«Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, **spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.**

## **Ancora in tema di onere della prova**

La Suprema Corte ha confermato la decisione del giudice di merito che aveva valorizzato le deposizioni testimoniali, corroborate dalla prova statistica, individuata nel serrato *turn-over* tra le giovani dipendenti che, dopo breve tempo dall'assunzione, si dimettevano senza apparente ragione

**Corte di Cassazione, sentenza n. 23286/2016**

In genere, in questa materia, la giurisprudenza conferisce particolare valore ad elementi ambientali del luogo di lavoro, nel quale la lavoratrice è inserita.

Laddove vi sia un ambiente ostile e irrispettoso, è altamente probabile che vi siano anche comportamenti discriminatori, molesti e violenti.

Nonostante ciò, è evidente che non è consigliabile affrontare un giudizio in materia di molestie senza un supporto testimoniale.

La capitolazione dei fatti e delle circostanze relativi alle molestie deve essere molto precisa.

Utile è l'indicazione di eventuali altri episodi che hanno riguardato altri soggetti.

# 3. La nullità

“Chi agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni, per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinati dalla denuncia stessa.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.”

(art. 26 comma 3 bis Codice Pari Opportunità)

## QUINDI

Nullità non solo del licenziamento, ma anche:

- in tema di adibizione a mansioni
- in tema di retribuzioni
- in tema di orario
- in tema di conciliazione dei tempi lavoro/famiglia
- in tema di trasferimenti

**Ma allora quali tutele ha una lavoratrice a seguito di comportamenti molesti e violenti ?**

# **In caso di lavoro subordinato:**

La lavoratrice potrà agire giudizialmente per far dichiarare la nullità degli atti compiuti a propri danni per aver rifiutato le molestie o per averle denunciate.

La sentenza che pronuncia la nullità avrà un effetto restitutorio e reintegratorio:

- il ritorno all'originario posto di lavoro, in caso di trasferimento ritorsivo;
- l'assegnazione delle mansioni originarie in caso di demansionamento;
- la condanna al pagamento della corretta retribuzione;
- la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento, **indipendentemente dal numero di lavoratori occupati.**

In tutti i casi che abbiamo detto, oltre alla condanna in forma specifica, spetterà il risarcimento del danno patrimoniale, non patrimoniale e morale.

# **In caso di lavoro a tempo determinato**

Le domande possono essere le stesse del lavoro subordinato a tempo indeterminato, ma non sarà possibile chiedere una pronuncia di trasformazione del rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato.

Quanto ai danni, si potrà chiedere, oltre all'ordinario risarcimento, anche il pagamento di tutte le retribuzioni fino alla scadenza del contratto.

## **In caso di lavoro autonomo**

- Potrebbe esserci una risoluzione contrattuale per grave inadempimento del datore di lavoro;
- Una richiesta di danni;
- Il pagamento dell'intero valore del compenso, eventualmente in forma capitalizzata (a seconda del contenuto del contratto)

La sentenza della Corte di Cassazione, in materia di *bikers* (sent. n. 1673/2020) prescrive che, qualora vi siano contemporaneamente i requisiti della **prevalente prestazione personale** e della **eterodirezione**, è applicabile **la disciplina del lavoro subordinato** (art. 2 D.lgs 81/2015).

Si ricorda che, ai sensi dell'art.24 del D.lgs. 80/2015 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, **la lavoratrice subordinata e la collaboratrice coordinata e continuativa hanno diritto ad un congedo retribuito della durata massima di tre mesi, nei casi in cui siano inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai Servizi Sociali.**

# Sicurezza sul lavoro e prevenzione

# Art. 9 della Convenzione OIL

L'art. 9 prescrive che gli Stati membri adottino norme con le quali richiedono ai datori di lavoro di:

- includere la violenza e le molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- identificare i pericoli e i rischi relativi e adottare misure di prevenzione e di controllo;
- informare e formare i lavoratori e gli altri soggetti interessati sui pericoli, sui rischi, sulle misure di prevenzione e protezione e sui diritti connessi

# Quindi:

Sarà necessario includere la violenza e le molestie nel Documento di valutazione dei rischi.

Sarà necessario che la valutazione dei rischi e le misure individuate non siano generiche, ma specifiche.

# Altri strumenti già esistenti in materia:

- l'art. 2087 c.c.;
- l' Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007;
- Il D.lgs 81/2008.

# I settori più a rischio

Punto 9, Capo II – Raccomandazione:

- lavoro notturno;
- lavoro svolto in maniera isolata;
- settore sanitario;
- settore dei servizi di alloggio e di ristorazione;
- servizi sociali;
- servizi di emergenza;

# **E ancora:**

-lavoro domestico;

-settore trasporti;

-istruzione;

-intrattenimento.

**E il lavoro precario?**

# E' dimostrato che:

Sono maggiormente oggetto di violenza e molestie:

- le lavoratrici a tempo parziale
- le tirocinanti;
- le lavoratrici con contratti temporanei;

# **E ancora:**

- le lavoratrici straniere;
- Le lavoratrici precarie;
- le lavoratrici con basso livello di istruzione;
- le lavoratrici giovani

# **Le ricerche hanno inoltre evidenziato**

Che vi sono condizioni che favoriscono le molestie e la violenza sul posto di lavoro:

- l'alta intensità del lavoro;
- la precarizzazione;
- l'inconsistenza del management;
- le ristrutturazioni aziendali;
- l'introduzione di nuovi processi o tecnologie.

Nelle situazioni di lavoro precario e non tutelato dalla stabilità reale, le denunce non ci sono o sono pochissime.

La resistenza alla denuncia ha a che fare con il timore di ritorsione.

# **L'Istat dichiara che:**

L' 80.9% delle donne che hanno subito molestie sessuali non ne ha parlato con nessuno sul posto di lavoro e in pochissimi casi vi è stata denuncia alle forze dell'ordine.

# L'importanza della prevenzione

Sia la Convenzione che la Raccomandazione sottolineano l'importanza:

- della formazione dei dirigenti;
- dell'esistenza di procedure *ad hoc*;
- dell'istituzione di linee guida e di programmi di formazione per supportare tutti i soggetti coinvolti (giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri etc.)

# **E ancora:**

- di programmi e materiali didattici per tutti i livelli di istruzione;
- di materiale per i giornalisti e altri operatori dei mezzi di comunicazione;
- di campagne pubbliche.

## **In conclusione è necessario:**

- accrescere la consapevolezza a tutti i livelli;
- dare un nome alle cose da parte di tutti i soggetti coinvolti;
- prevenire;
- tutelare le vittime con efficacia;
- sanzionare i responsabili con altrettanta efficacia

**GRAZIE PER LA VOSTRA  
ATTENZIONE**