

Il presente Ordine del giorno (prop.2213) e' stato approvato dal Consiglio comunale con il seguente esito:

Consiglieri presenti al momento del voto: 27

Consiglieri votanti: 27

Favorevoli 19: i consiglieri Aime, Bergonzoni, Bignardi, Carpentieri, Carriero, Connola, Di Padova, Fasano, Forghieri, Giordani, Lenzini, Manenti, Manicardi, Poggi, Scarpa, Silingardi, Stella, Trianni ed il Sindaco Muzzarelli.

Contrari 8: i consiglieri Baldini, Bertoldi, Bosi, Giacobazzi, Moretti, Prampolini, Rossini e Santoro.

Risultano assenti i consiglieri De Maio, Franchini, Guadagnini, Parisi, Reggiani e Venturelli.

Il Presidente proclama l'esito dopo aver ricevuto conferma dal Segretario e dagli scrutatori.

““Premesso:

- che nell'indagine del tema "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro" del 13 febbraio 2018 l'ISTAT ha stimato che le molestie sessuali abbiano riguardato, almeno una volta nella vita, il 43,6% delle lavoratrici italiane, tra i 14 e i 65 anni;

- che l'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), ha definito le molestie sulle lavoratrici come una *"minaccia alle pari opportunità"*, comportamenti *"inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso"*, tali da produrre danni personali e sociali;

- che le molestie sessuali sono, purtroppo, assai frequenti sui luoghi di lavoro e di studio e che oltre alle lavoratrici coinvolgono persone appartenenti alla comunità LGBTQ e, anche se in misura minore, lavoratori maschi.

- che le conseguenze negative di tali condotte ricadono sia su chi le subisce - con ripercussioni sulla salute psico-fisica, la carriera e le relazioni, con il concreto rischio di demotivazione al lavoro e abbandono degli studi, sia anche - come emerge da studi e lavori specifici - sugli ambienti di lavoro e nei luoghi di studio, con compromissione generale del benessere organizzativo degli spazi medesimi e il concreto rischio di riverberi economici lì dove la vittima decide di denunciare la molestia subita e richiedere il risarcimento del danno patito;

- che le molestie sessuali sono un fenomeno frequente, che si concretizza in molestia di genere, in contatto fisico indesiderato o in ricatto sessuale e, comunque, in forme di violenza che ancora oggi restano all'esterno non sempre percettibili alla luce della reticenza delle vittime a parlarne, per vergogna, per senso di colpa o per paura di vendetta e ritorsione, il che aumenta, in maniera esponenziale, anche il peso della violenza stessa, sia in termini di salute, che di compromissione del percorso di lavoro e di studio.

Considerato:

- che dopo anni di intenso dibattito il Consiglio di amministrazione dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) ha avviato il processo di preparazione delle nuove norme internazionali in tema di violenza sessuale estendendo la tutela a tutti i lavoratori, non solo di tipo subordinato, ma inquadrati in qualsivoglia categoria e/o livello, compresi gli apprendisti, i tirocinanti e i volontari.

- che nonostante le molestie siano generalmente facilitate dalla debolezza della vittima, a fronte dell'abuso di potere dell'aggressore, la convenzione - ampliando il raggio d'azione - ha esteso la tutela anche alle figure dirigenziali e, quindi, a coloro che pur esercitando autorità, poteri e responsabilità tipici di un datore di lavoro, potrebbero, anch'esse, essere vittime di molestie, sia di sesso maschile, che di sesso femminile;
- che ai governi che ratificano il trattato viene richiesto di promulgare leggi nazionali che puniscano la violenza sul posto di lavoro, adottando misure preventive, con campagne di informazione, imponendo alle aziende di adottare politiche ad hoc da applicare sul luogo di lavoro;
- che la nuova normativa internazionale riconosce che la violenza e la molestia costituiscono una violazione ed un abuso dei [diritti umani](#) e sono una minaccia per le pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con un lavoro dignitoso;
- che già il 26 aprile 2007 è stato firmato dalle parti sociali europee, a livello intersettoriale, un Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro che mira a impedire e punire i comportamenti prepotenti, le molestie sessuali e la violenza fisica sul luogo di lavoro, condannando tutte le forme di molestia e di violenza e confermando il dovere del datore di lavoro di tutelare i propri lavoratori da tali soprusi;
- che su questo presupposto le imprese Europee sarebbero tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti, fissando procedure per gestire i casi di molestie e di violenza laddove essi si verificano;
- che per contrastare tale fenomeno e contenerne gli effetti, negli ultimi anni anche in Italia sono state emanate Linee Guida, buone prassi e raccomandazioni da parte delle associazioni di categoria e del Ministero della salute;
- che tra le tante si riporta (1) l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, in cui Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno siglato congiuntamente, recependo quello firmato nel 2007 a livello europeo; (2) la raccomandazione n. 8 del novembre 2007, con la quale il Ministero della salute, ha dato indicazioni per «prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari», incoraggiando l'analisi dei luoghi di lavoro e dei rischi correlati e l'adozione di iniziative e programmi, volti a prevenire gli atti di violenza e/o ad attenuarne le conseguenze negative.
- che la giurisprudenza italiana considera la molestia un'inosservanza del datore di lavoro all'obbligo contrattuale di garantire l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti, in ossequio all'art. 2087 c.c. (cfr. ex multis, Cass. 6 marzo 2006, n. 4774);
- che importanti aziende italiane hanno siglato il contratto collettivo con alcune organizzazioni sindacali prevedendo al loro interno l'istituzione di una Commissione Pari Opportunità composta da membri sindacali e da rappresentanti aziendali, incaricata di prevenire ogni forma di molestia o di discriminazione connessa alla razza, al sesso o ad altri motivi, che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore;
- che la giurisprudenza italiana ritiene le molestie e la violenza fattori di rischio lavorativo (Cass. 22

marzo 2018, n. 7097; Cass. 15 novembre 2016, n. 23286), tanto che in più occasioni, dinanzi ad episodi di tal fatta, è intervenuta a condannare anche le società datrici di lavoro (Cass. 19 febbraio 2016, n. n. 3303; Cass. 18 febbraio 2016, n. 3212; Cass. 5 gennaio 2016, n. 34).

- che la legge n. 205 del 2017 (Legge di Bilancio 2018), richiamando l'art. 2087 c.c., all'art. 1, comma 218, dispone che *“I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 c.c. 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. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”*. La stessa Legge di Bilancio 2018, all'art. 1, comma 218, aggiunge che *“La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione di divieti di cui al presente capo 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 delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia”*.

Considerato, inoltre:

- che con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4 lo Stato italiano ha ratificato la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019;

- che con la sottoscrizione di questa Convenzione, per la prima volta il nostro Stato riconosce, senza reticenze, che violenza e molestie sul luogo di lavoro possono costituire violazione dei diritti umani e rappresentano minaccia alle pari opportunità, risultando incompatibili con il lavoro dignitoso;

- che le molestie, ed in particolare le molestie sessuali, rappresentano comportamenti che offendono la dignità, la libertà personale e sessuale, la salute, il diritto al lavoro, tutti valori e beni primari, tutelati dalla Costituzione italiana;

- che l'introduzione di una disciplina organica delle molestie sul lavoro rappresenta la presa di posizione evidente del legislatore rispetto al disvalore di tali atti, con la conseguenza di orientare i comportamenti di tutti i consociati in un'ottica general-preventiva di sensibilizzazione rispetto alla negatività di tali fenomeni;

- che il tema della prevenzione contro le molestie e la violenza non può che percorrere lo stesso itinerario prevenzionistico che è stato tracciato dal d.lgs. n. 81 del 2008 ;

- che l'art. 17, comma 1, lett.a) e l'art. 28, comma 2, lett.a) stabiliscono che il datore di lavoro debba valutare “tutti” i rischi che possano emergere dallo svolgimento dell'attività lavorativa, dunque anche quelli “potenziali” e peculiari, ovunque l'attività venga prestata, mediante il consueto strumento di redazione del DVR (documento di valutazione dei rischi).

- che per la legislazione e la giurisprudenza italiana il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi di

molestie e di violenza anche se “potenzialmente presenti”, con un’analisi che non deve essere generica, così come non può essere generica l’individuazione delle relative misure di prevenzione e protezione. Deve trattarsi ovviamente di rischi ragionevolmente prevedibili che possano essere individuati con la diligenza del buon padre di famiglia, legati al contesto geopolitico di un paese (Cass. pen. 12 gennaio 2018, n. 1219).

- che tra le misure tipizzate dal D. lgs. n. 81 del 2008 vi sono quelle della informazione e della formazione dei lavoratori, alla stregua degli artt. 36 e 37 del D. lgs. n. 81 del 2008, finalizzati a fornire ai lavoratori una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata, a tutti i livelli, dalla dirigenza, alla categoria operaia, affinché possano ridursi le probabilità di molestie sui luoghi di lavoro.

- che il principio che se ne desume è che anche il lavoratore diventa così, garante, oltre che della propria sicurezza, anche di quella dei propri colleghi, trasformandosi da mero creditore di sicurezza, a debitore della sicurezza anti molestia e anti violenza.

- che la giurisprudenza ha chiarito come anche sul tema delle molestie e della violenza le misure di prevenzione che possono essere adottate possono essere sia tipiche, che atipiche, pur non potendosi discostare dai principi di cui al D. lgs. n. 81 del 2008. Nessun accordo aziendale può, infatti, derogare alle norme di sicurezza (Cass. pen. 29 settembre 2006, n. 32286).

- che di grande rilievo, infine, è l’obbligo di vigilanza sui lavoratori previsto dal D. lgs. n. 81 del 2008 a carico del datore di lavoro e dei dirigenti anche sul tema delle molestie e della violenza, al pari degli altri fattori di rischio (Cass. pen. 12 luglio 2012, n. 27706).

- che pertanto l’inserimento del Titolo dedicato alle molestie nei luoghi di lavoro e di studio all’interno del D. lgs. n. 81 del 2008 è ormai un atto dovuto e non può tale consenso che sostenere favorevolmente il raggiungimento di tale obiettivo.

Sottolineato:

- che le richieste della petizione dell’UDI riguardano la Convenzione 190/2019 dell’O.I.L. aventi ad oggetto l’eliminazione della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro e di studio affinché venga recepito l’articolo 9 in cui si concettualizza «l’inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro»;
- che è opportuno che anche la Raccomandazione 206/2019 dell’O.I.L., avente ad oggetto l’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, venga recepita, soprattutto in riferimento al principio da essa enunciato secondo cui si dovrà «trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro nella legislazione relativa al lavoro e all’impiego, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all’eguaglianza e alla non discriminazione»;
- che la Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 e ratificata dallo Stato italiano con la L.15.01.21 n.4 ha l’ulteriore pregio di offrire protezione a tutte le lavoratrici e lavoratori, indipendentemente dallo status contrattuale;
- che è quanto mai opportuno implementare il "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" con un nuovo Titolo dedicato alle molestie sessuali agite nei luoghi di lavoro e pensare a integrare questo tema nella formazione sulla sicurezza sul lavoro;
- che nella petizione viene evidenziato che anche gli uomini possono essere vittime di molestie, sebbene in percentuale più bassa (18,8%), ma ugualmente significativa, con ciò in ogni caso confermando la sproporzione tra il numero di uomini autori di molestie e di donne autrici di molestie.

Visto

- il Protocollo contro le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro siglato tra i sindacati Cgil Cisl Uil e le associazioni di categorie (LegaCoop Estense, Confagricoltura,

Lapam/Federimpresa, Federazione Coltivatori Diretti, Confcooperative, Ascom/Confcommercio, Cna, Confesercenti, CIA) rappresentate dal Comitato per la Promozione dell'impresoria Femminile della Camera di Commercio di Modena;

Preso atto che

lo stesso Comune di Modena, attraverso "l'Alfaberto delle Parità" ha organizzato diversi seminari sul tema specifico delle molestie sul luogo di lavoro e di studio;

Il Consiglio Comunale

sostiene la Petizione dell'UDI affinché nel Decreto 81/2008, "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro", venga inserito un nuovo Titolo dedicato alle Molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio, sicchè anche detto tema venga inserito tra quelli atti alla formazione obbligatoria sulla sicurezza nei luoghi di lavoro,

e si chiede

al Sindaco e alla Giunta di assumere iniziative volte a garantire una maggiore sensibilizzazione sul predetto tema dei datori di lavoro, dei lavoratori e degli utenti dei servizi, così che favoriscano l'adeguata formazione dei propri dirigenti e dei propri lavoratori, fornendo loro gli strumenti per affrontare il fenomeno.””