

Laura Calafà, Università di Verona

Tra rimedio e prevenzione: declinare la
fiducia nei sistemi di ascolto
organizzato nel lavoro privato e nella PA



Dal I al II convegno nazionale delle consigliere e dei consiglieri di fiducia: strumenti separati nel pubblico e nel privato?



2023

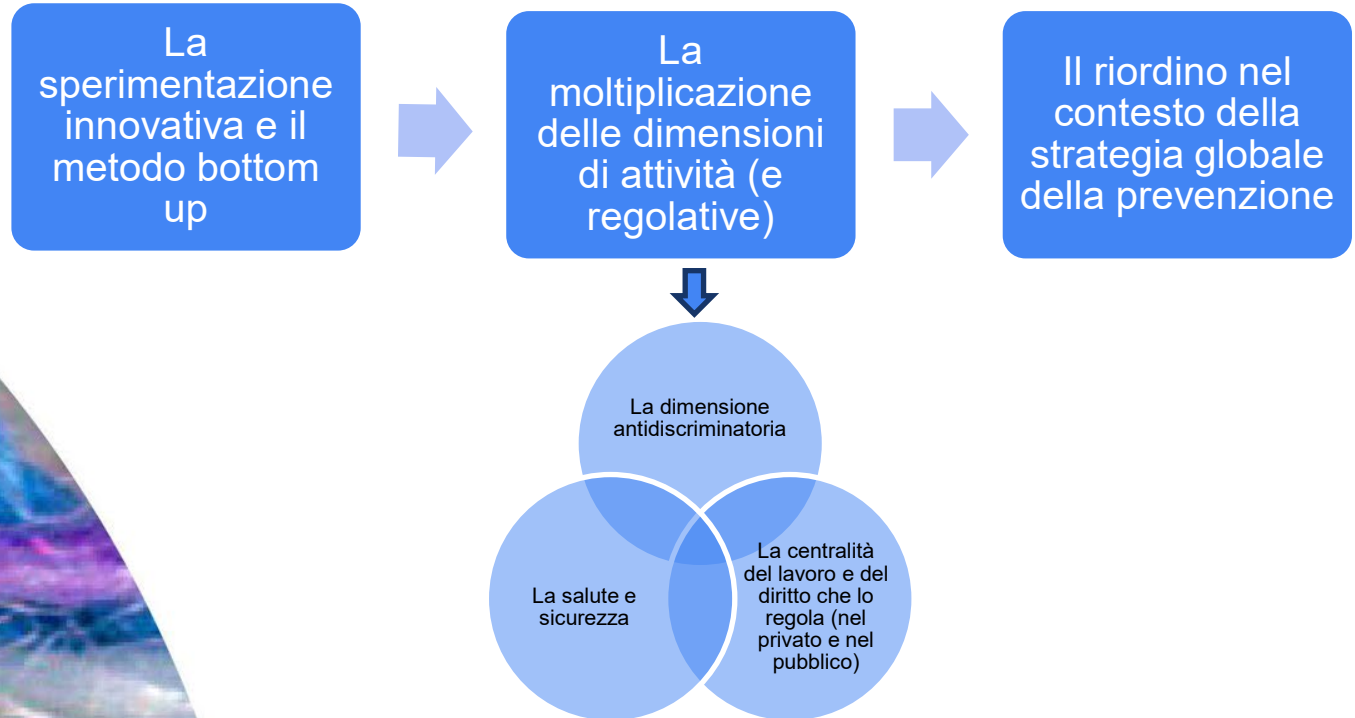
2025

La pubblicazione degli atti (a futura memoria): *Dal diritto antidiscriminatorio alla salute e sicurezza nel lavoro: le Consigliere ed i Consiglieri di fiducia nel lavoro privato e nella P.A.*

<https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/issue/view/428>



Una lettura (giuridico) sistematica del ruolo dei CdF



Le parole chiave della Conv. ILO 190/2019



Strategia
globale

Prevenzione
efficace

Misure
specifiche



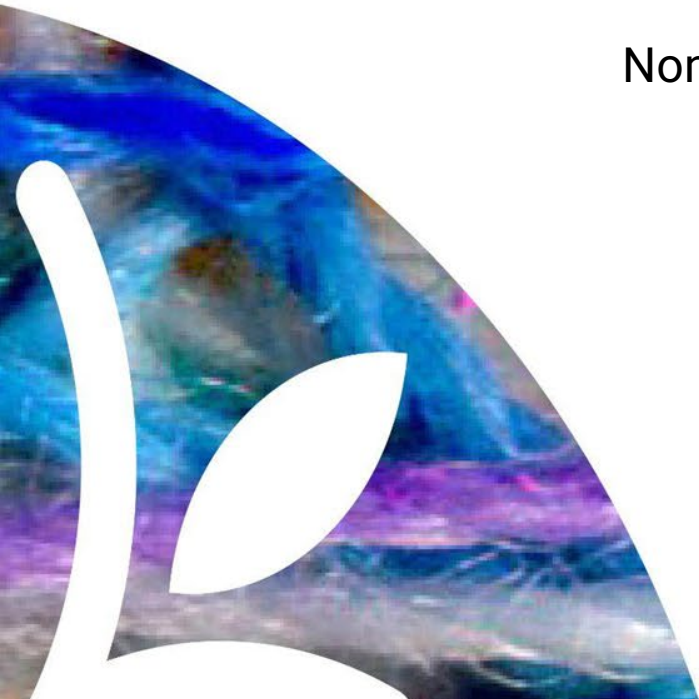
Le basi scientifiche del riordino



QUALI SONO LE CONSEGUENZE SCIENTIFICHE DI CUI TENER CONTO NELLA GIORNATA DI OGGI?



Non solo riordino definitorio



La riflessione giuridica: fattispecie a confronto

Il diritto interno (art. 26 d.lgs. 198/06)

1. Sono considerate come discriminazioni anche 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.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.
- 2 bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

L'accordo quadro UE del 2007 trasposto con accordo interconfederale

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

La convenzione OIL 190

La **violenza e le molestie** comprendono "un insieme di comportamenti e pratiche inaccettabili o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, o sia ripetutamente, che si prefiggano, causino, o possano causare danno fisico, psicologico o sessuale o economico, e include la violenza di genere" ... Quest'ultima viene intesa come "violenza e molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso e genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

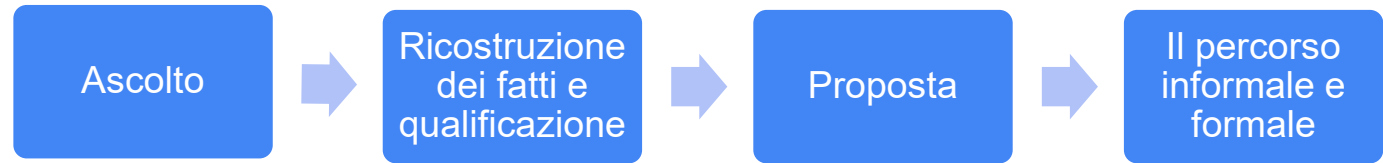
Campo di applicazione soggettivo: Non protegge solo i lavoratori dipendenti, ma tutti i lavoratori, indipendentemente dallo status contrattuale, così come gli apprendisti, i tirocinanti, i volontari e quelli che hanno perso il lavoro o ne cercano uno. Anche le persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro, come i manager o i proprietari di piccole imprese,



Questioni giuridiche aperte

- Fattispecie unitaria: gravità e disvalore
- Superamento della ripetitività del comportamento e dell'elemento soggettivo dello stesso (intenzionalità)
- Superamento del collegamento ad un determinato fattore di rischio
- Il significato di inaccettabilità rispetto ad indesideratezza

Tra informale e formale: il metodo di lavoro cambia?



- Sul concetto e sugli strumenti di segnalazione
- Il rapporto con il sistema regolato del Whistleblowing (nel pubblico e nel privato)
- La moltiplicazione degli strumenti regolativi e le loro interazioni (MOG, DVR, Codici di condotta)
- Tra vecchi e nuovi problemi: tra codici di condotta e contratti collettivi

Disarticolare il ruolo per parole chiave: la base
dell'ascolto qualificato in corso di superamento ...



Procedura informale e formale

Consulenza e assistenza

Formazione e informazione

LA MULTIDIMENSIONALITA' DELLA DIMENSIONE
FORMALE EMERGENTE E IL PROBLEMA DELLA
RISERVATEZZA, DELL'AUTONOMIA E DELLA

La ricerca per la prevenzione



La didattica e la riflessione sulle competenze da rinnovare

Corso di perfezionamento per Consiglieri/e di fiducia 2025 Università di Verona

Progetto di alta formazione universitaria in attuazione Convenzione siglata tra il Dipartimento di Scienze giuridiche e la AULSS 9 di Verona nell'ambito del più ampio progetto **“Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione dei rischi”** finanziato dal BANDO RICERCHE IN COLLABORAZIONE - BRIC 2022 TEMATICA ID 33 (CUP B83C22007950005)



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

