Nota di commento alle

Linee Guida per prevenire e affrontare la violenza di terzi e le molestie sui luoghi di lavoro

(aggiornamento 2025)

L'emersione del fenomeno della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro continua a essere difficile da affrontare, nonostante negli anni sempre più si stia cercando di porvi rimedio, agendo attraverso la costruzione di accordi e documenti che spingono nella direzione di farlo emergere.

L'aggiornamento delle Linee guida per prevenire e affrontare la violenza di terzi e le molestie sul posto di lavoro (Third-Party Violence and Harassment- TPVH) sottoscritte anche dalle rappresentanze europee dei datori di lavoro delle pubbliche amministrazioni nazionali, regionali, locali e sanitarie a livello europeo, e dei lavoratori (EPSU come federazione europea dei servizi pubblici) è un lavoro importante, fondamentale. Le linee guida pongono l'attenzione sulla violenza di terzi e i rischi psicosociali legati al telelavoro, la carenza di personale, le implicazioni legate alla violenza domestica e al suo impatto sul mondo del lavoro.

La violenza domestica è aumentata di un terzo durante la pandemia. I dati dimostrano che il lavoro a distanza, quasi sempre svolto in casa, ha fatto sì che le molestie sessuali legate al lavoro siano diventate più diffuse online. La pandemia di Covid-19 ha portato a un allarmante aumento della violenza contro le donne, sia fisicamente che online, mentre queste sono significativamente più isolate dalle potenziali risorse e opportunità di aiuto.

Il documento evidenzia il nodo delle mancate segnalazioni di casi di TPVH. Vengono introdotte delle proposte per affrontare il problema, queste hanno bisogno di essere supportate e gestite in accordo tra le parti. Riteniamo che sia indispensabile monitorare come materialmente si agisce nei luoghi di lavoro in merito alla possibilità di effettuare segnalazioni, e di come vengono gestite poi le prese in carico degli abusi dopo le segnalazioni. Le cause delle poche segnalazioni devono essere comprese e approfondite per riuscire capirne i limiti e avere così le necessarie conoscenze per poter affrontare le difficoltà e trovare soluzioni per migliorare.

Le Linee guida pongono l'attenzione sulla necessaria formazione del personale e della dirigenza in merito al conoscere e riconoscere la TPVH, che resta un punto centrale per combatterla. In Europa, come pure in Italia, i fondi destinati alla formazione dei lavoratori sono finanziati attraverso la contribuzione (obbligatoria o volontaria) dei datori di lavoro, che viene devoluta ai fondi interprofessionali per la formazione continua. Sarebbe opportuno inserire tra la formazione finanziabile da questi fondi per la formazione continua (e renderla obbligatoria?) la formazione di richiamata tra le Misure per una politica efficace sulla TPVH indicate dal documento.

Sarà importante, fondamentale, agire affinché quanto riportato nelle linee guida possa essere acquisito anche nei CCNL.

Lara Verbigrazia

FP CGIL Nazionale