

Camera dei Deputati

**Legislatura 18
ATTO CAMERA**

Sindacato Ispettivo

MOZIONE : 1/00007
presentata da **BELLUCCI MARIA TERESA** il **18/06/2018** nella seduta numero **16**

Stato iter : **IN CORSO**

COFIRMATARIO	GRUPPO	DATA FIRMA
RAMPELLI FABIO	FRATELLI D'ITALIA	18/06/2018
GEMMATO MARCELLO	FRATELLI D'ITALIA	18/06/2018

TESTO ATTO

Atto Camera

Mozione 1-00007

presentato da

BELLUCCI Maria Teresa

testo di

Lunedì 18 giugno 2018, seduta n. 16

La Camera,
premessi che:

secondo alcuni dati europei, nel mondo del lavoro la violenza e le molestie da parte di terzi riguardano dal 5 per cento al 20 per cento dei lavoratori e se il 40 per cento dei dirigenti europei è preoccupato per la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, solo circa il 25 per cento (e non più del 10 per cento in molti paesi dell'Unione europea) ha attuato procedure per affrontare questo fenomeno;

proprio per arginare tale problematica 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. Tale accordo mira a impedire e gestire i problemi di prepotenza, molestie sessuali e violenza fisica sul luogo di lavoro, condanna tutte le forme di molestia e di violenza e conferma il dovere del datore di lavoro di tutelare i lavoratori contro tali rischi. In questo senso, le imprese in Europa sarebbero tenute ad adottare una politica di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti e a fissare procedure per gestire i casi di molestie e violenza laddove essi si verificano;

nonostante i primi passi compiuti a livello europeo, nel nostro Paese non sembra esserci ancora una adeguata consapevolezza del problema, acuito in questi anni dalle conflittualità correlate alla crisi economica: generalmente, nelle aziende non vengono attuate idonee strategie per prevenire, ridurre le varie forme di violenze e molestie nel mondo del lavoro; violenze che possono essere fisiche, psicologiche, verbali, sessuali o che possono verificarsi anche nel cyberspazio, attraverso la connessione in rete;

per contrastare tale fenomeno e contenerne gli effetti, negli ultimi anni sono state emanate diverse Linee guida, buone prassi e raccomandazioni da parte di associazioni di categoria e del Ministero della salute: solo per citare alcuni esempi il 25 gennaio 2016, Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno siglato congiuntamente l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, che recepisce quello firmato nel 2007 a livello europeo; mentre nel novembre 2007, il Ministero della salute ha emanato la raccomandazione n. 8 per «prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari» al fine di incoraggiare 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 attenuarne le conseguenze negative;

il documento del Ministero della salute riconosce che episodi di violenza contro operatori sanitari possono essere considerati «eventi sentinella», in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione da parte dei datori di lavoro di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, incoraggiando l'analisi dei fattori di rischio sui luoghi di lavoro;

tali strumenti però non consentono di operare un approccio sistemico e quantitativo alla valutazione del rischio e di individuare in modo organico le misure di prevenzione e protezione per la specifica realtà aziendale di riferimento;

gli effetti delle aggressioni sul luogo di lavoro hanno un impatto negativo, molto spesso sottovalutato, sia a livello dell'individuo che le subisce, in termini di infortuni e/o conseguenze psicofisiche (disturbi del sonno, stanchezza, depressione), sia a livello aziendale, a causa della riduzione delle capacità produttive (aumento delle assenze per malattia, del turn over del personale, della disabilità);

mancano politiche nazionali di segnalazione e di programmazione della prevenzione della violenza sui luoghi di lavoro, così come un omogeneo riconoscimento dei fattori di rischio strutturali, ambientali e organizzativi, che possono favorire la violenza;

lo stesso Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 disciplina la sicurezza dei luoghi di lavoro, ma non la sicurezza dei lavoratori;

inoltre, c'è un ulteriore aspetto della stessa problematica: il lavoratore vittima di violenza, fisica o psicologica, è lasciato solo davanti al suo dramma; non riceve alcun supporto per le spese legali, né un sostegno psicologico;

l'unica tutela riconosciuta al lavoratore vittima di violenza è quella disciplinata dal codice penale, ma la violenza rientra tra le fattispecie procedibili a querela di parte (salvo i casi di minacce di morte e con armi);

è opportuno porsi l'obiettivo di offrire un supporto alle azioni dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti e organizzazioni sindacali, volte non solo a ridurre la violenza e le molestie da parte di terzi, ma a mitigarne le conseguenze, impegna il Governo:

1) ad assumere iniziative volte a garantire una maggiore sensibilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e degli utenti dei servizi e, nel contempo, una adeguata formazione dei dirigenti e dei lavoratori perché siano in grado di affrontare questo fenomeno;

2) a favorire la stipula di accordi di cooperazione con le varie istituzioni che partecipano, anche se indirettamente, nel processo di gestione del fenomeno: forze dell'ordine, servizi di vigilanza e addetti alla sicurezza, ispettorato del lavoro, servizi sociali, associazioni di studio, prevenzione e gestione degli episodi di violenza;

3) a favorire la definizione ed implementazione, all'interno dei luoghi di lavoro, di misure di prevenzione, di tipo logistico-organizzativo e/o tecnologico, e controllo delle situazioni di rischio identificate;

4) a perseguire una politica coerente a sostegno del personale esposto alle molestie e/o alla violenza sui luoghi di lavoro e nelle circostanze di lavoro, la quale potrebbe includere un ulteriore supporto, oltre a quello previsto dalla normativa vigente, di natura professionale (medica, psicologica, psichiatrica e medicolegale), giuridica, pratica e/o finanziaria, per esempio assumendo iniziative normative per prevedere una copertura assicurativa aggiuntiva a carico del datore di lavoro o un fondo appositamente predisposto;

5) ad assumere iniziative volte a disciplinare adeguatamente e organicamente la sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito del testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

(1-00007) «Bellucci, Rampelli, Gemmato».