

L'Ilo contro la violenza nei luoghi di lavoro

È un traguardo importante, merito anche dei sindacati



di **Francesca Di Felice**
Responsabile nazionale Fit-Cisl
Coordinamento donne

A Ginevra, il 21 giugno scorso, la Conferenza internazionale del lavoro ha fatto un passo in avanti in direzione dei diritti economici, umani e sociali adottando una nuova Convenzione, la n. 190/2019, accompagnata da una Raccomandazione, per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. La Conferenza internazionale del lavoro è un istituto dell'Ilo, l'Organizzazione internazionale del lavoro delle Nazioni Unite, la quale quest'anno compie un secolo.

inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso». Il nuovo trattato internazionale individua la definizione di «violenza e molestie» come un insieme di comportamenti, pratiche o minacce «che mirano a provocare, o sono suscettibili di provocare, danni fisici, psicologici, sessuali o economici». La Convenzione richiede agli Stati membri, e quindi anche all'Italia, di adoperarsi per assicurare «tolleranza zero nel mondo del lavoro» rispetto ai comportamenti molesti e violenti.

vi e dei principi dell'organizzazione: il lavoro non è una merce; la libertà di associazione e di espressione è condizione essenziale per un progresso costante; la povertà, ovunque esista, costituisce una minaccia per la prosperità di tutti; tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, religione e sesso, hanno diritto di perseguire il loro benessere materiale e il loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità. Principi di civiltà che, per quanto banali, non sono mai scontati, anche nei paesi più evoluti, e sull'affermazione concreta dei quali non bisogna mai abbassare l'attenzione.



La Convenzione appena varata riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro «possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani e che sono una minaccia per le pari opportunità, pertanto

Per comprendere i principi che indirizzano l'operato dell'Ilo, è necessario conoscere quelli che sono i punti più importanti della Dichiarazione di Filadelfia adottata nel 1944 che costituisce ancora oggi la Carta degli obietti-

Quattro sono gli obiettivi strategici all'interno dei quali si concretizzano gli interventi dell'Ilo: promuovere e garantire l'applicazione delle norme nonché dei principi e diritti fondamentali del lavoro; creare maggiori opportunità di occupazione e reddito dignitosi per donne e uomini; estendere i benefici e l'efficacia della protezione sociale per tutti; rafforzare il tripartitismo e il dialogo sociale. Queste macro aree di intervento vengono declinate tramite uno o più programmi internazionali i quali raggruppano e integrano le diverse attività dell'Organizzazione.

L'Ilo, al fine di perseguire gli obiettivi

sopra descritti, adotta norme internazionali sul lavoro, le quali assumono la forma di convenzioni e raccomandazioni internazionali: le Convenzioni sono trattati destinati a essere ratificati, giuridicamente vincolanti per gli ordinamenti interni degli Stati membri, i quali hanno l'obbligo oltre che di sottoporre la convenzione agli organi interni competenti per la ratifica, di applicarne le disposizioni e di consentire eventuali controlli internazionali circa la loro effettiva applicazione; le Raccomandazioni invece sono provvedimenti non destinati a essere ratificati, come tali non hanno valore normativo bensì solo di modello e indirizzo rispetto alle politiche nazionali del lavoro.

Una caratteristica che rende unica l'Ilo rispetto alle altre organizzazioni internazionali è la sua struttura tripartita: i suoi organismi sono infatti composti da membri dei governi degli Stati aderenti e dai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I principali organi, oltre alla già citata Conferenza internazionale del lavoro, sono l'Ufficio internazionale del lavoro e il Consiglio di amministrazione. L'Ufficio internazionale del lavoro, guidato dal Direttore generale, è il segretariato generale dell'organizzazione e ne realizza il programma e le attività. Il Consiglio di amministrazione è l'organismo esecutivo dell'Ilo, è composto da 56 membri, di cui 28 rappresentanti dei governi, 14 dei lavoratori e 14 degli imprenditori. Tra i compiti principali del Consiglio vi è quello di elaborare il programma e il bilancio, da presentare alla Conferenza, nonché quello di eleggere il Direttore generale.

La Conferenza internazionale del lavoro si riunisce ogni anno, a Ginevra, e ha il compito di definire le politiche più ampie dell'organizzazione e provvede altresì, ogni due anni, ad adottare il programma di lavoro e il relativo bilancio dell'Ilo, che è finanziato da ognuno degli Stati membri.

Tornando alla Convenzione 190/2019, essa mira a proteggere i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale, e includendo espressamente coloro che sono in formazione, tirocinio e apprendistato, i lavoratori ai quali è stato posto fine al rapporto di lavoro, i volontari, le persone in cerca di lavoro e i candidati al lavoro. Riconosce inoltre «le persone che esercitano autorità, doveri o responsabilità propri di un datore di lavoro» come soggetti che possono essere vittime di violenza e molestie.

Più in particolare la Convenzione descrive la violenza e le molestie che si verificano nei posti di lavoro; nei luoghi in cui il lavoratore viene retribuito, svolge la pausa dal lavoro o usa servizi igienici e spogliatoi; negli alloggi forniti dal datore di lavoro; nel tragitto casa-lavoro, durante viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali collegati all'attività lavorativa; lavoro attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. La Convenzione riconosce inoltre che le molestie e la violenza possono coinvolgere parti terze.

Per la prima volta viene adottata una norma internazionale vincolante che, basandosi sul principio del rispetto, riconosce il diritto per tutti i lavoratori e le lavoratrici a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie più sicuro e dignitoso per donne e uomini, prevedendo una definizione concordata di violenza e molestie ed individuando le azioni da intraprendere per prevenire e contrastare il fenomeno.

L'adozione della Convenzione rappresenta una conquista e il risultato di tanto lavoro di impegno sindacale al quale hanno contribuito, con un'azione articolata e incrociata, la Cisl attraverso l'azione del suo Coordinamento donne, impegnato a supporto della Campagna promossa dal Comitato donne del sindacato confederale internazionale Ituc, ma anche le singole categorie che da tempo sostengono tale obiettivo collaborando nell'a-

Il lavoro costante della Fit-Cisl

Quello del contrasto alle molestie e alla violenza nel mondo del lavoro dei trasporti è da tempo tra le priorità delle politiche sindacali e contrattuali della Fit-Cisl che, attraverso l'azione del suo Coordinamento nazionale donne promotore di diverse iniziative, sindacali e formative, ha consentito il recepimento dell'accordo interconfederale del 25 gennaio 2016 nella quasi totalità dei contratti collettivi dei trasporti, ultimo dei quali quello degli addetti di trasporto degli impianti a fune il 6 giugno scorso. E l'impegno in tal senso rimane costante sostenendo e promuovendo il recepimento dell'accordo in ogni azienda dei trasporti, attraverso la contrattazione aziendale. A tale proposito si rimanda alla lettura del Vademecum "Prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne nei luoghi di lavoro dei trasporti: la parola alla contrattazione" a cura del Coordinamento nazionale donne Fit-Cisl consultabile sul sito Fitcisl.org/area/donne.

zione dei Comitati donne dei sindacati europei e internazionali: la Fit lo ha fatto e continua a farlo con un impegno costante, attraverso la partecipazione negli organismi e nei vari Comitati Etf e Itf, e con un'azione sindacale e contrattuale che pone al centro la persona e la sua dignità. Un'azione coordinata finalizzata a far adottare una Convenzione e una Raccomandazione che obbliga tutti i paesi aderenti ad intraprendere iniziative concrete per contrastare ogni forma di molestia e violenza in ogni luogo di lavoro.

A questo punto spetta agli Stati membri mettere in campo tutte le iniziative necessarie per assicurare in ogni luogo di lavoro tolleranza zero contro questi fenomeni. L'attenzione deve ora concentrarsi sulla fase della ratifica per far in modo che la Convenzione n. 190/2019 si traduca al più presto in provvedimenti concreti. Infatti, la Convenzione entrerà in vigore solo 12 mesi dopo la ratifica di almeno due Stati membri.