

DIRITTO PRIVATO, COMMERCIALE E AMMINISTRATIVO

di GIOVANNI ALIBRANDI

Whistleblowing e molestie sul luogo di lavoro

La nuova disciplina sulla tutela dei segnalanti rappresenta un formidabile strumento di contrasto alle molestie sul luogo di lavoro.

Il contrasto alle **molestie sul luogo di lavoro** già da tempo è entrato nelle previsioni dei codici etici aziendali; la "tolleranza zero" verso comportamenti lesivi della persona, qualunque natura essi abbiano, è un obiettivo da perseguire con pervicacia.

La materia delle molestie sul lavoro è disciplinata da norme diverse, si rammentano ad esempio: il **D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)**; il D.Lgs. 81/2008 (Testo unico su salute e sicurezza); l'art. 2087 c.c., che prescrive l'obbligo per l'imprenditore di adottare *"misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*. Inoltre, l'art. 17, c. 4, lett. g) e h) **D.Lgs. 24/2023 in materia di tutela dei segnalanti, include tra gli atti ritenuti ritorsivi: coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo, discriminazione o comunque trattamento sfavorevole.**

Le **molestie sul lavoro, specie se di natura sessuale**, così come le altre forme di **discriminazione di genere**, sovente non vengono segnalate o denunciate per il timore di non essere creduti, in particolare se provenienti da soggetti apicali, di perdere il posto di lavoro o, ancora, per non crearsi intorno un clima ostile.

In altri termini, determinati gravi episodi non vengono portati alla luce per il persistente timoroso silenzio delle vittime; però, sia per il benessere psicofisico dei propri dipendenti sia per la loro integrità, è necessario che le organizzazioni approccino la questione proattivamente: creando e favorendo lo sviluppo di un ambiente culturale e organizzativo orientato al rispetto della convivenza di genere e alle relative responsabilità individuali; adottando le misure più opportune per rivelare e correggere pratiche discriminatorie basate sul genere; incoraggiando a segnalare, proteggendole, le vittime di molestie o discriminazioni. Le **Linee guida di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere**, tra le misure adottabili dalle organizzazioni per garantire tale parità, indicano anche l'istituzione di un apposito canale protetto e riservato per segnalare eventuali molestie o discriminazioni di genere; tra l'altro, alle aziende che adottano il sistema di gestione per la parità di genere e lo certificano, la L. 162/2021 riconosce alcune premialità, ad esempio sgravi contributivi o migliorato posizionamento nella valutazione dei bandi pubblici.

La recente disciplina sul **whistleblowing** prevede anch'essa l'implementazione di un canale interno di segnalazione, che deve garantire la **riservatezza sull'identità del segnalante**, tutelandolo da eventuali atti ritorsivi a seguito dell'avvenuta segnalazione; la norma prescrive che possono costituire oggetto di segnalazioni gli illeciti o le irregolarità. In tal senso, risulta evidente che tra gli illeciti o le irregolarità possono senz'altro rientrare anche le molestie o le discriminazioni di genere, ne consegue che il **whistleblowing** rappresenta una modalità di agire attraverso cui le persone possono denunciare le condotte illegali o eticamente scorrette poste in essere nei loro confronti da chicchessia, avendo garantita non solo la riservatezza sull'identità, ma anche l'anonimato qualora non intendano svelarla.

Senza dubbio un impatto positivo, teso a proteggere i diritti dei lavoratori e che può produrre significativi miglioramenti alla generale gestione dell'azienda: le segnalazioni possono far emergere problemi ricorrenti, ma sconosciuti che richiedono interventi immediati.