



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

Dalla Convenzione OIL n. 190 al Piano nazionale
pluriennale sull'eliminazione della violenza e molestie,
e delle discriminazioni nel mondo del lavoro

Giornata formativa quadri CDLS, CSdL e USL
Domagnano, 27 giugno 2024

Gianni Rosas
Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro



Qualche dato statistico

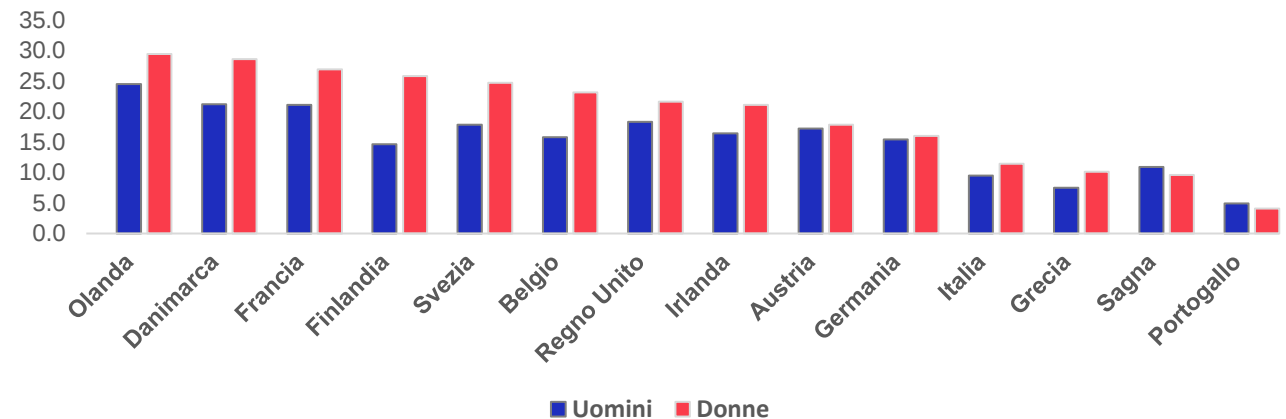
Nel mondo: Circa il 23% di intervistate/i nel 2022 ha dichiarato di aver subito **violenza e molestie di natura psicologica o sessuale** nell'ambito lavorativo (OIL-Gallup, 2022)

In Italia:

8,8M di donne (1,4M sul lavoro) e 3,7M di uomini (15-65 anni) dichiarano di aver subito **ricatti e molestie sessuali** durante la loro vita (ISTAT, 2018)

Nei paesi dell'Unione europea:

Una persona su sei dichiara di aver subito **atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali** indesiderate sul lavoro



Fonte: Elaborazioni dati EWCS 2015 in OIL, Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia, Roma 2019



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Incidenza violenza e molestie su chi lavora nella sanità

Violenza e molestie nel settore sanitario

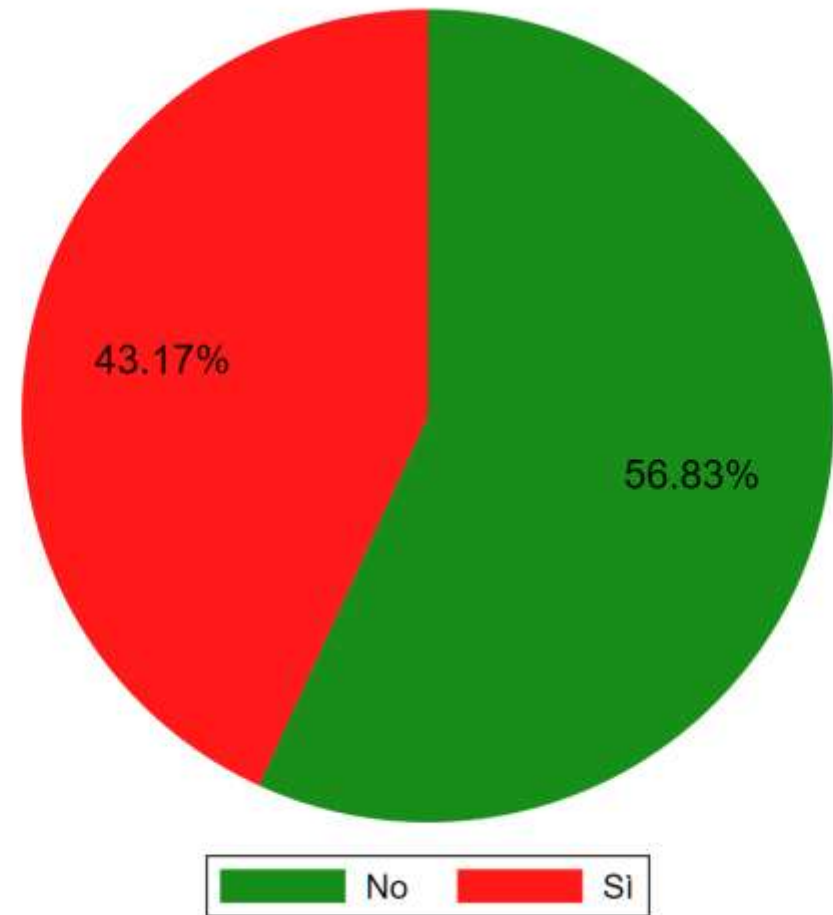
- Nell'Unione Europea, l'incidenza delle molestie e violenza nel settore sanitario è la più alta tra tutti i settori (EU-OSHA, 2014 in ILO 2017)
- L'incidenza delle molestie e violenza tra gli operatori sanitari degli Stati Uniti è 16 volte maggiore rispetto ai lavoratori degli altri settori (Campbell, 2014 in ILO 2017)
- In Italia su 2458 medici di guardia intervistati, il 90% dichiara di aver subito violenza e molestie (54% minacce verbali, 22% percosse, 13% minacce a mano armata e 11% atti vandalici). Solo il 13% decide di denunciare (Quotidiano sanita', 9 aprile 2015)



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Rispondenti che hanno
subito violenza e
molestie sul lavoro

Indagine benessere lavoratrici, Area metropolitana Bologna



Fonte: Indagine Università di Bologna e UDI con il supporto di Regione Emilia Romagna e OIL Italia e San Marino, 2022



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Che tipo di
molestie di genere
sul lavoro?

Molestie lavoratrici UE (in percentuale)



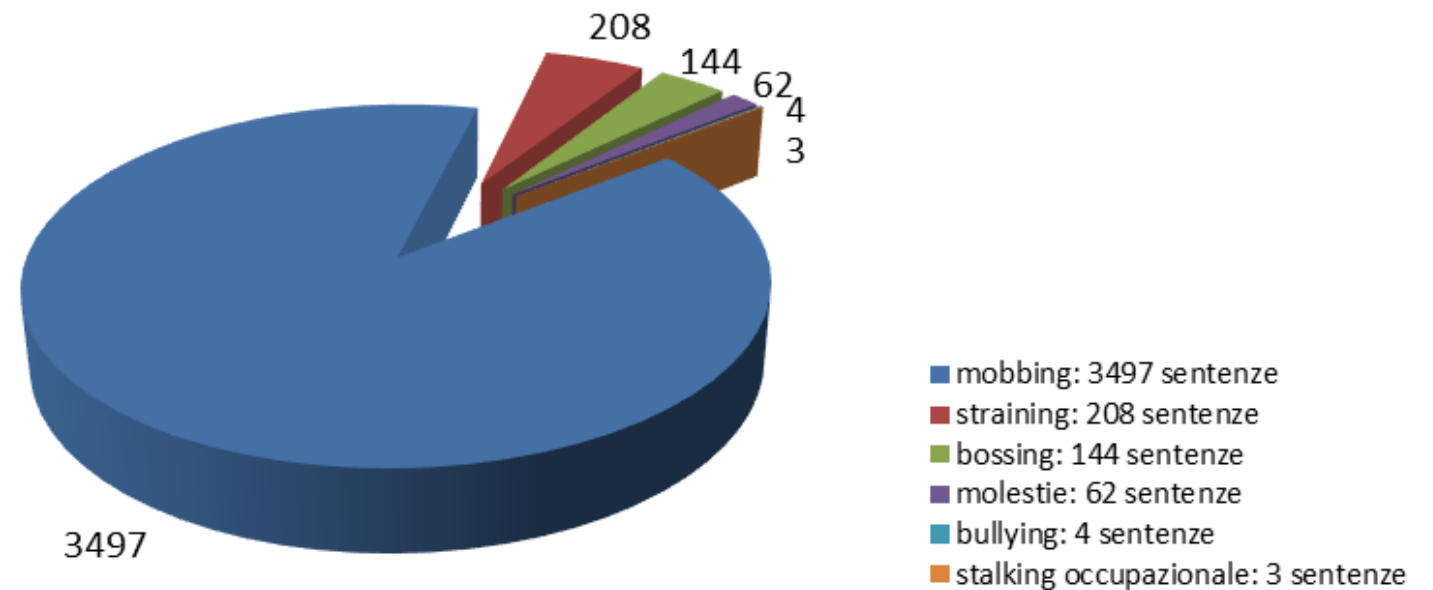
Fonte: Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), 2021



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Sentenze giurisprudenza italiana (2011-21)

Come rispondono i tribunali?



Fonte: Elaborazione informazioni della banca dati «Il Giuslavorista» in Tambasco, D. Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana, OIL, Roma, 2022.



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



Studio legislazione e prassi 80 paesi

- Nella legislazione del lavoro di molti paesi la definizione di "**luoghi di lavoro**" è restrittiva e non riflette le diverse modalità di organizzazione del lavoro
- I **lavoratori/trici maggiormente esposti/e** alla violenza sui luoghi di lavoro sono i **meno protetti/e** e, spesso, **non lo sono affatto**
- Un approccio di **giustizia penale alla violenza sul lavoro** non è efficace per contrastare le forme di violenza più insidiose come le molestie sessuali e il bullismo
- In molti paesi, la responsabilità dei datori di lavoro di tutelare la **salute e sicurezza dei/lle lavoratori/trici** esclude la **violenza e le molestie sul lavoro**
- Solo un **numero limitato di paesi contempla le conseguenze** delle molestie e violenza sul lavoro e prevede meccanismi compensatori
- **Pochi paesi hanno un approccio basato sul genere** nella definizione delle norme e delle misure di tutela

Fonte: ILO, Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Geneva, 3-6 October 2016



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

La Convenzione OIL n. 190 del 2019



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Perché eliminare violenza e molestie nel mondo del lavoro?

Lavoratrici/tori

- **Danni o ripercussioni su salute** psicologica, fisica e sessuale, sulla **dignità** delle lavoratrici/tori e su **ambiente familiare e sociale**
- **Minaccia pari opportunità** perché ostacola ingresso, permanenza e progressione nel lavoro

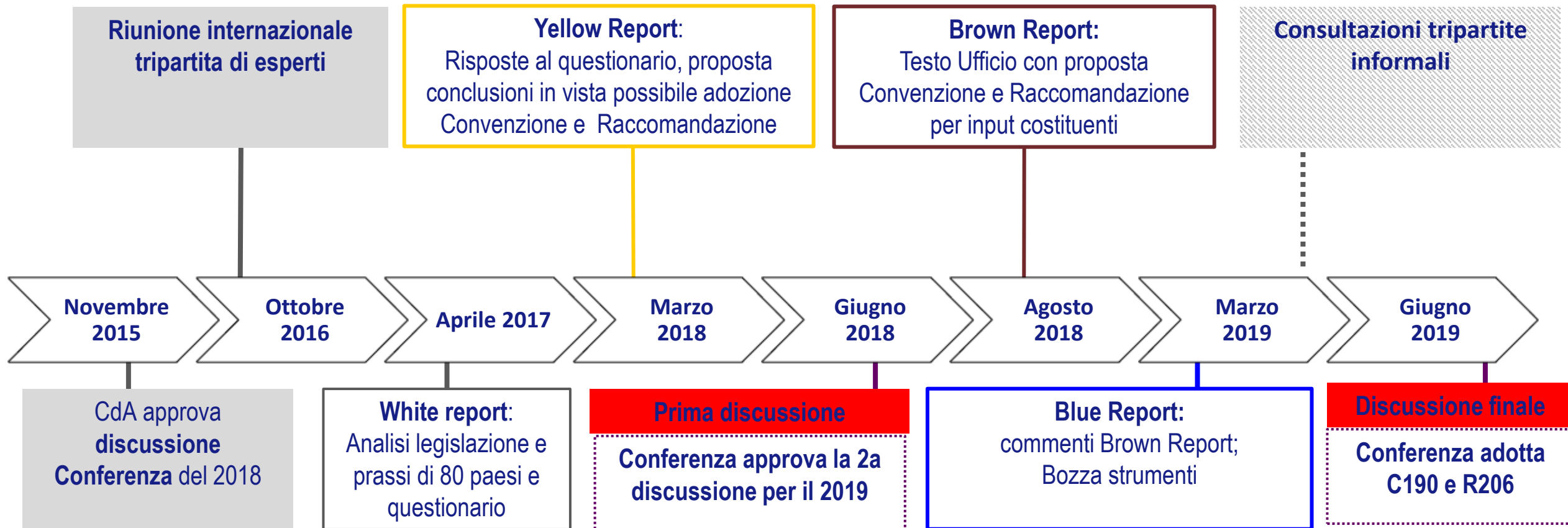
Imprese

- **Incompatibilità con imprese sostenibili**, organizzazione e rapporti lavoro, produttività e reputazione
- **Costi** legati a clima lavoro non collaborativo/ostile/conflictuale, alto turnover personale, assenze, riduzione produttività, contenzioso e danno reputazionale



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Sviluppo, negoziazione e adozione C190





Convenzione violenza e molestie (C190)

- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro
- Violenza e molestie nel lavoro costituiscono una **violazione o abuso dei diritti umani**
- **Diritto universale** a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (“tolleranza zero”)
- La ratifica è il punto di partenza (e non di arrivo) per gli Stati che vogliono realizzare un **mondo del lavoro basato sulla dignità e il rispetto di tutti**
- Adeguamento della normativa nazionale, applicazione, controllo e rimedi (*enforcement*) sono essenziali per **esigere i diritti contemplati nella C190**
- Prevenzione e meccanismi di tutela attraverso **contrattazione collettiva, politiche aziendali e relazioni industriali**



Definizione violenza e molestie C190

Violenza e molestie

Insieme di pratiche comportamenti **inaccettabili**, o la minaccia di porli in essere, sia in **un'unica occasione o ripetutamente**, che si prefiggano, causino o possano comportare un **danno fisico, psicologico, sessuale o economico**

Violenza e molestie di genere

...nei confronti di persone in **ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico**, ivi comprese le molestie sessuali

bullismo

minacce

insulti

MOBBING

maltrattamenti

ESCLUSIONE

umiliazioni

uso di un linguaggio offensivo

scherzi o battute inappropriate

commenti sarcastici o sprezzanti

contatto fisico indesiderato

avance sessuali indesiderate

COMPORTAMENTI ALLUSIVI

ABUSO DI POSIZIONE DI POTERE

diffusione di immagini offensive



Ambito di applicazione

Chi è protetto/a dalla Convenzione?

- **Lavoratrici, lavoratori e altre persone nel mondo del lavoro:**
 - lavoratrici e lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale
 - persone che lavorano, indipendentemente dallo status contrattuale
 - persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti/e
 - volontari/e
 - lavoratrici e lavoratori licenziati
 - persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro
 - persone che esercitano l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore/trice di lavoro
- **Tutti i settori**, sia privato che pubblico, economia formale e informale, e in aree urbane o rurali
- Violenza e le molestie che coinvolgono **soggetti terzi**, qualora rilevante



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

In occasione di lavoro,
in connessione con il
lavoro o che
scaturisce dal lavoro

Cosa s'intende per mondo del lavoro?

- **Luoghi di lavoro** come definiti dalla legislazione nazionale
- **Spazi pubblici e privati** dei luoghi di lavoro (p.e. mense, spogliatoi, servizi igienico-sanitari, alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro)
- **Viaggi di lavoro, formazione**, eventi o attività sociali
- Spostamenti per recarsi al e per rientro dal lavoro (in itinere)
- **Comunicazioni di lavoro**, incluso attraverso **mezzi telematici** (p.e. email, social media, lavoro da remoto)



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Approccio della C190 su violenza e molestie



Inclusivo



Economia

- Economia formale
- Economia informale
- Settore privato
- Settore pubblico



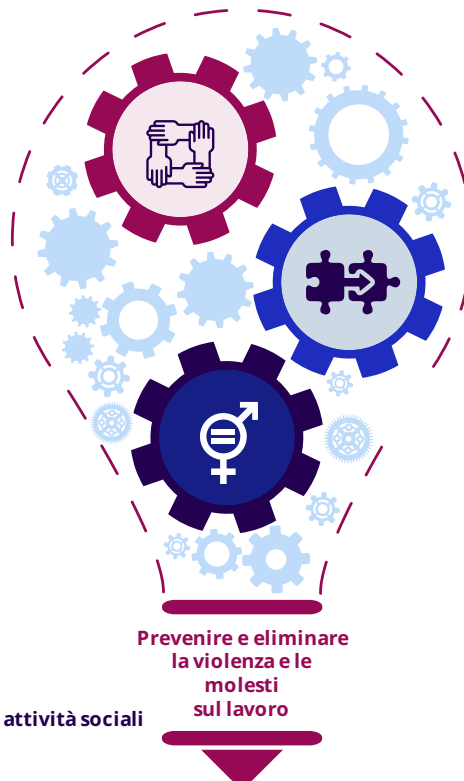
Soggetti
protetti

- Lavoratrici/ori
- Persone in cerca di lavoro
- Candidate/i a un lavoro
- Volontarie/i
- Lavoratori licenziati
- Persone in formazione
- Soggetti terzi



Mondo
del lavoro

- Luoghi di lavoro
- Spazi pubblici e privati dei luoghi di lavoro
- Spostamenti per lavoro, formazione eventi o attività sociali
- Spostamenti per recarsi al lavoro
- Comunicazioni di lavoro (incluso mail, social media, ecc.)



Integrato



Legislazione
e politiche

- Leggi sul lavoro e l'occupazione
- Leggi sull'uguaglianza e la non-discriminazione
- Leggi e regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Diritto delle migrazioni
- Diritto penale
- Contratti collettivi di lavoro



Approccio
globale

- Prevenzione e protezione
- Verifica dell'applicazione e meccanismi di ricorso e risarcimento
- Formazione e sensibilizzazione



Basato sul genere

- Lotta agli stereotipi di genere e alla disparità dei rapporti di forza tra generi
- Differenze legate al genere nella formulazione delle politiche leggi e regolamenti, come pure nei contratti collettivi di lavoro
- Promozione dell'uguaglianza di genere anche attraverso misure per ridurre gli impatti negativi



Strategia di prevenzione e contrasto

Adottare un approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere, in consultazione con le parti sociali

Le strategie di prevenzione e contrasto della violenza e molestie sul lavoro dovrebbero:

- Proibire per legge la violenza e le molestie sul lavoro;
- Attuare politiche di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie;
- Identificare i settori, tipi di occupazione e di rapporti di lavoro più esposti
- Sviluppare e attuare una politica aziendale di prevenzione;
- Istituire o rafforzare i meccanismi di applicazione e monitoraggio;
- Garantire meccanismi di ricorso e risarcimento, e assistenza alle vittime;
- Prevedere sanzioni;
- Sviluppare e attuare programmi di orientamento, istruzione e formazione e sensibilizzazione, in forme accessibili; e
- Garantire strumenti efficaci di ispezione e di indagine sui casi di violenza e di molestie, anche attraverso gli ispettorati del lavoro o altre autorità competenti



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Obblighi per gli Stati

- Rispettare, promuovere e realizzare il **diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- **Approccio inclusivo, integrato e basato sul genere** (legislazione del lavoro, della parità e non discriminazione, della salute e sicurezza sul lavoro e diritto penale)
- Adottare leggi, regolamenti e politiche che **definiscano e proibiscano la violenza e le molestie e garantiscano il diritto alla parità e non discriminazione** in materia di impiego e professione
- Adottare leggi e regolamenti che chiedano ai **datori di lavoro di intraprendere misure di prevenzione e controllo**



Responsabilità datori di lavoro

- Adozione e attuazione di una **politica aziendale** in materia di prevenzione e controllo della violenza e molestie sul lavoro attraverso la
- **Identificazione e valutazione rischi** – in collaborazione con lavoratrici/tori e loro rappresentanti - relativi alla violenza e alle molestie e **adozione di misure preventive e di controllo**
- Inclusione di violenza e molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella **gestione della salute e sicurezza sul lavoro**
- **Informazione e formazione**

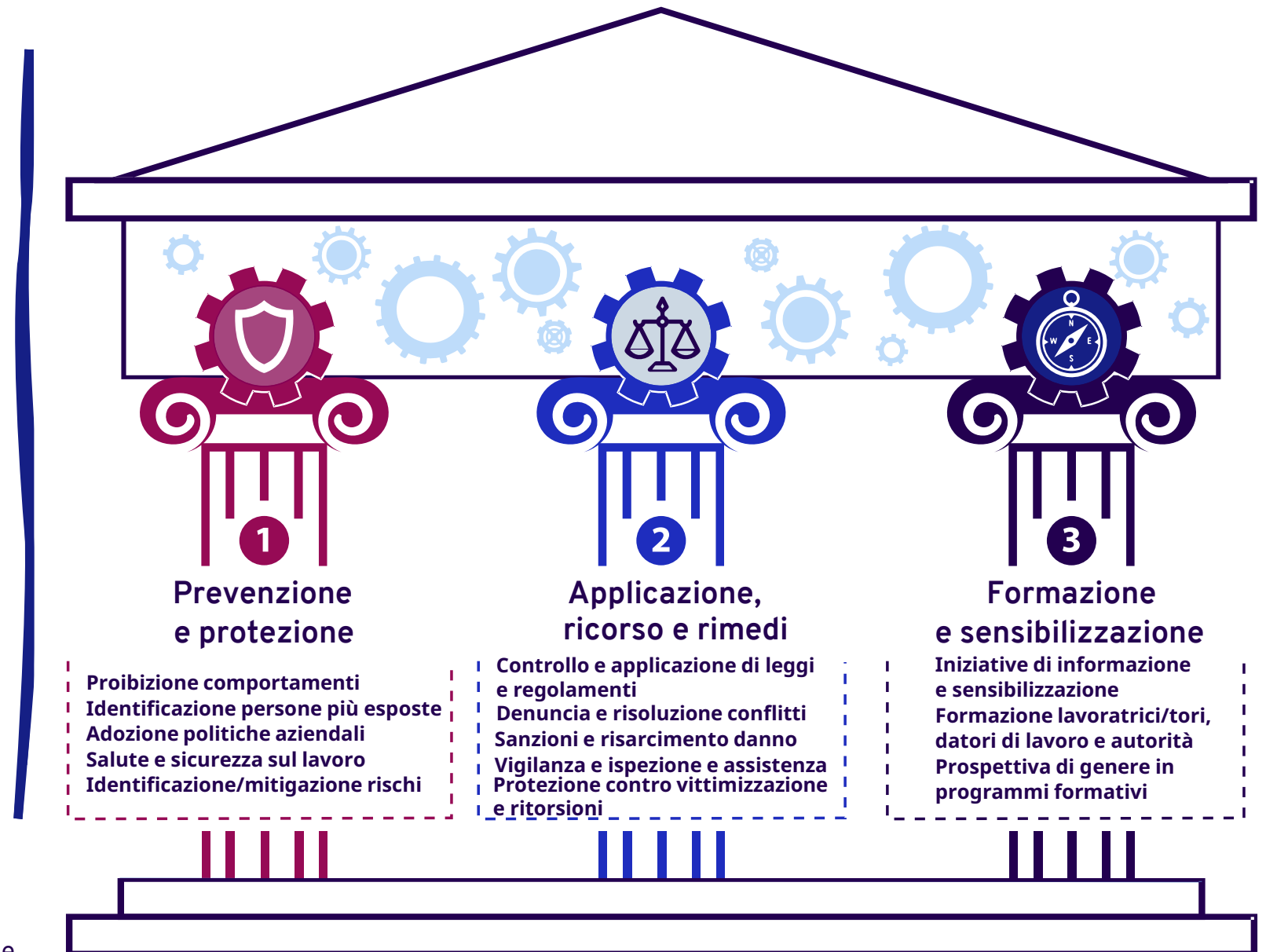
***Ruolo fondamentale della contrattazione collettiva
e delle relazioni industriali***



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Aspetti operativi C190

Aree di intervento





Accesso alla giustizia e ai rimedi

Protezione e rimedi

- Meccanismi di denuncia/investigazione/risoluzione di conflitti all'interno e al di fuori dei luoghi di lavoro
- Protezione vittime, testimoni e informatrici/tori
- Diritto di “ritirarsi” dal lavoro in casi di pericolo imminente e serio per la vita o la salute
- Rafforzamento azione tribunali o giurisdizioni
- Sanzioni
- Rimedi efficaci
 - reintegrazione
 - compensazione dei danni materiali e immateriali
 - spese legali



Le ripercussioni della violenza domestica sugli ambienti di lavoro

Cosa prevedono le
norme internazionali
del lavoro?

Convenzione n. 190

- Riconoscere gli effetti della violenza domestica
- Adottare misure per attenuare l'impatto della violenza domestica nel mondo del lavoro, nella misura ragionevolmente fattibile

Raccomandazione n. 206

- Congedi per le vittime
- Modalità di lavoro flessibili
- Protezione temporanea contro il licenziamento
- Inclusione della violenza domestica nella valutazione dei rischi sul luogo di lavoro
- Campagne di sensibilizzazione



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Ratifica e esecuzione C190 a San Marino



44 ratifiche

Stato dell'arte ratifica e adeguamento normativo

Ratifica

- La Convenzione n. 190 è entrata in vigore il 25 giugno 2020 a seguito di ratifica di 2 paesi
- Il Consiglio Grande e Generale ha approvato la ratifica della C190 il 21 marzo 2022 e il governo ha depositato lo strumento di ratifica il 14 aprile 2022. La Convenzione è in vigore nella Repubblica di San Marino dal 14 aprile 2023
- San Marino dovrà presentare il primo rapporto di applicazione della C190 nel 2024.

Adeguamenti normativa nazionale

- Diversi paesi hanno introdotto delle misure di adeguamento della normativa nazionale
- Non risultano misure di adeguamento normativo, successive alla ratifica della C190 da parte della Repubblica di San Marino.



Piano tripartito per eliminare violenza e molestie sul lavoro a San Marino

Sinergie tra l'azione delle autorità pubbliche (adeguamento quadro normativo nazionale) e delle parti sociali (contrattazione collettiva e le relazioni industriali).

- **Tavolo di consultazione tripartita per adeguamento normativa nazionale** ai principi e disposizioni della C190, valutando altresì le linee guida R206.
- **Identificazione di settori, professioni e modalità di lavoro** con maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie prevedendo efficaci misure di prevenzione e definendo modalità di raccolta e pubblicazione statistiche.
- **Nell'ambito della CCNL di settore, promuovere e implementare strumenti di prevenzione e contrasto** di ogni forma di violenza e molestie e di discriminazione di genere in ambito lavorativo.
- **Politica di prevenzione e contrasto nei luoghi di lavoro:** (i) dichiarazione datore lavoro che affermi il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento violento e molesto; e (ii) inclusione violenza e molestie nel documento di valutazione dei rischi, compresi quelli psicosociali, nella misura ragionevolmente fattibile.
- **Formazione adeguata**, all'interno delle aziende pubbliche e private, dei datori/trici di lavoro e dei lavoratori/trici.
- **Campagne di comunicazione sulla prevenzione della violenza e molestie di genere** con il coinvolgimento di tutte le associazioni, enti o organismi che si occupano di violenza e molestie e discriminazioni.
- **Programma di sensibilizzazione dei giovani** sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro.
- **Strategie per promozione pari opportunità** e per favorire processi di reinserimento lavorativo, attraverso specifici progetti, al fine di promuovere l'autonomia economica di coloro che subiscono violenza e molestie.



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contrattazione collettiva e relazioni industriali



Che ruolo puo' svolgere la contrattazione collettiva?

Contrattazione collettiva

- La Convenzione n. 190 attribuisce un **ruolo centrale alla negoziazione tra organizzazioni datoriali e sindacati** stabilendo che, insieme alle leggi nazionali, la contrattazione collettiva è uno strumento di attuazione delle disposizioni della C190 (articolo 12).
- Il dialogo sociale e le negoziazioni bipartite **alimentano la fiducia delle persone** che operano nel mondo del lavoro e veicolano un messaggio d'impegno delle parti sociali per la costruzione di un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie
- **La contrattazione collettiva puo' definire termini e condizioni di lavoro in materia di prevenzione di violenza e molestie**, introdurre accordi quadro per orientare la contrattazione decentrata, misure operative delle parti sociali, mezzi di tutela per lavoratrici/tori, incluso in materia di supporto durante un contenzioso
- Diversi paesi hanno introdotto termini e condizioni di prevenzione della violenza e molestie **attraverso la contrattazione collettiva** (p.e. in materia di orari di lavoro flessibili, assistenza legale e supporto vittime).



Esempio contratti collettivi in Italia

Contrattazione collettiva nazionale (30 contratti piu' applicati)

- Prevenzione attraverso SSL (56,5%) e tutela vittime violenza di genere (43,5%)
- Mobbing e molestie rinviati, nella maggior parte dei casi, alla contrattazione a livello aziendale

Aree d'intervento

- **20%** rimando a compiti e prerogative enti paritetici
- **19%** rinvio ad accordi interconfederali, dichiarazioni congiunte e protocolli d'intesa
- **12%** attività di sensibilizzazione e di formazione
- **6%** attività informative

Misure a tutela delle lavoratrici/tori

- **14%** disciplina della sospensione del lavoro (p.e.; periodi di congedo retribuito, ferie, banca ore solidale)
- **13%** flessibilità oraria e organizzativa (p.e. orari flessibili, telelavoro, part-time, trasferimenti ad altre sedi dello stabilimento)



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Politiche aziendali e relazioni industriali



**Relazioni industriali
(sviluppo, attuazione e
monitoraggio) politica
aziendale con
partecipazione di
lavoratrici/tori e loro
rappresentanti**

Politiche a livello aziendale e codici di condotta/1

La Raccomandazione n. 206 offre linee guida sui contenuti della politica aziendale che dovrebbe:

1. affermare che la violenza e le molestie non saranno tollerate;
2. istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie, che, a seconda dei casi, prevedano obiettivi misurabili;
3. specificare i diritti e le responsabilità delle lavoratrici e lavoratori, e delle datrici e datori di lavoro;
4. contenere informazioni sulle procedure di denuncia e di indagine;
5. stabilire che tutte le comunicazioni interne ed esterne relative a casi di violenza e molestie vengano debitamente prese in considerazione e siano, a seconda dei casi, oggetto di intervento;
6. specificare il diritto delle persone alla vita privata e alla riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della Convenzione, conciliandolo con il diritto delle lavoratrici e lavoratori a essere informati di qualsivoglia pericolo;
7. includere misure a protezione dei querelanti, vittime, testimoni e informatori contro la vittimizzazione e le ritorsioni.



Esempio contenuti politica aziendale

Politiche a livello aziendale e codici di condotta/2

Linee guida politiche aziendali adottate da organizzazioni datoriali paesi ASEAN:

1. Finalità e obiettivi della politica
2. Destinatari
3. Definizione di violenza e molestie?
4. Condotte e comportamenti vietati
5. Diritti e responsabilità
 - *Diritti e responsabilità dei lavoratori*
 - *Diritti e responsabilità del management*
 - *Denuncia dolosa*
 - *Riservatezza e protezione contro le ritorsioni*
6. Procedure di reclamo
 - *Meccanismo di reclamo informale*
 - *Meccanismo di reclamo formale*
7. Meccanismo di reclamo esterno
8. Supporto alle vittime
9. Sanzioni e provvedimenti disciplinari
10. Attuazione della politica
11. Monitoraggio e valutazione



Esempio codice di condotta nel Pubblico impiego

Politiche a livello aziendale e codici di condotta/3

Contenuti codice condotta per prevenzione e contrasto violenza e molestie

1. Premessa (finalità)
2. Ambito di applicazione
3. Classificazione dei comportamenti vietati (definizioni)
4. Doveri di collaborazione
5. Compiti dell'Amministrazione
6. Consigliere/a di fiducia
7. Sportello d'ascolto
8. Procedura informale
9. Procedura formale
10. Norme sanzionatorie
11. Riservatezza
12. Attività di sensibilizzazione
13. Monitoraggio e vigilanza



Esempio meccanismo di segnalazione e reclamo interno all'impresa

CENTRO D'ASCOLTO ANONIMO E GRATUITO

Supporto durante tutto il processo di segnalazione.

PROCESSO DI SEGNALEZIONE



*Quale ruolo per la rappresentanza di lavoratrici/tori
nel sistema di relazioni industriali a livello aziendale?*



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Iniziative e strumenti operativi Ufficio OIL per l'Italia e San Marino



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Attività Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

- Analisi dati, legislazione, contratti collettivi, politiche e programmi
- Assistenza tecnica a governi e parti sociali per lo sviluppo di politiche, strategie, linee guida e programmi
- Iniziative di informazione e sensibilizzazione
- Supporto per lo sviluppo di materiale e iniziative di formazione
- Sviluppo e realizzazione di progetti pilota



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Alcune guide operative dell'OIL in lingua italiana

Convenzione OIL n. 190 in lingua italiana
Raccomandazione OIL n. 206 in lingua italiana



Pagina tematica e pubblicazioni



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Organizzazione Internazionale del Lavoro Ufficio per l'Italia e San Marino

Email: rome@ilo.org

Web: www.ilo.org/rome