



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

La Convenzione OIL n. 190

Vademecum per la prevenzione e il contrasto
della violenza e molestie nel mondo del lavoro

Gianni Rosas

Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino





Qualche dato (1)

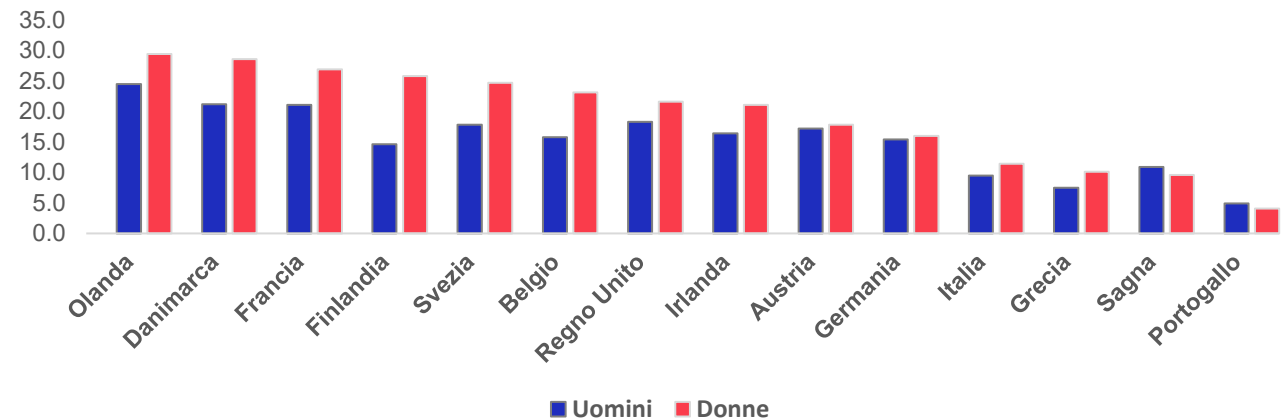
Nel mondo: Circa il 23% di intervistate/i nel 2022 ha dichiarato di aver subito **violenza e molestie di natura psicologica o sessuale** nell'ambito lavorativo (OIL-Gallup, 2022)

In Italia:

1,9M di lavoratrici dichiarano di aver subito **ricatti e molestie a sfondo sessuale** nei luoghi di lavoro – quasi il 19% del totale delle occupate del 2023 (ISTAT)

Nei paesi dell'Unione europea:

Una persona su sei (17%) dichiara di aver subito **atti di violenza, molestie o attenzioni sessuali indesiderate sul lavoro**



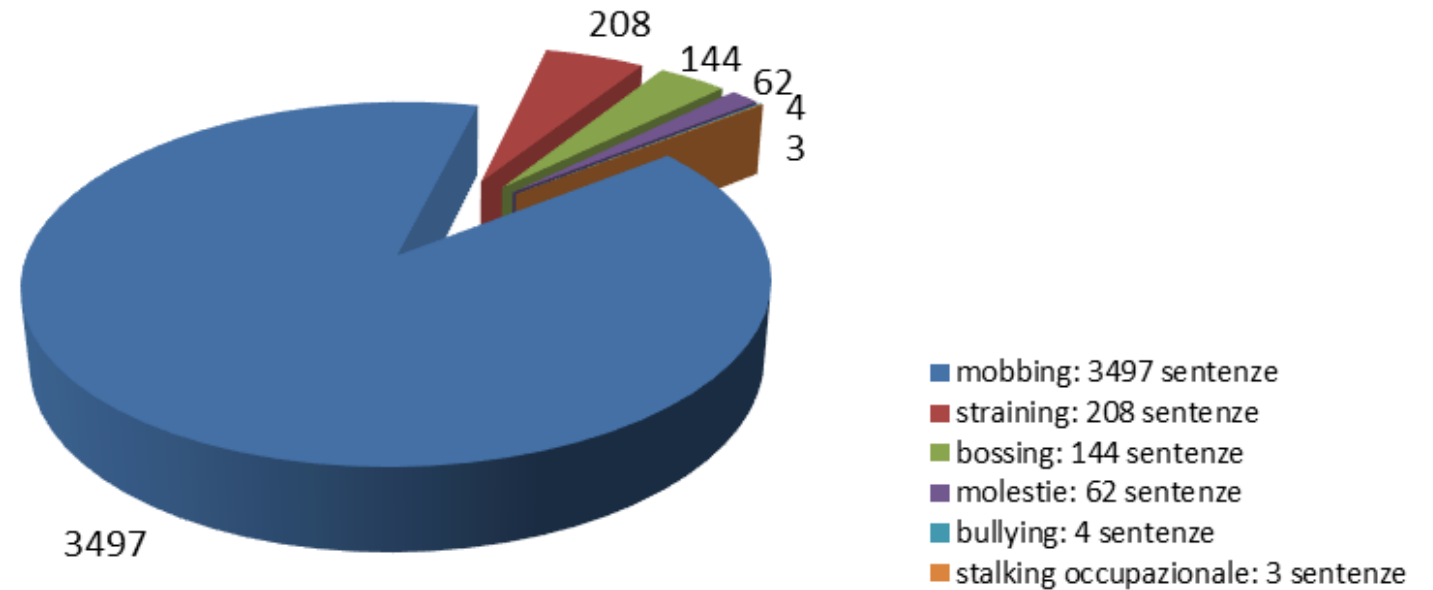
Fonte: Elaborazioni dati EWCS 2015 in OIL, Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia, Roma 2019



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Qualche dato (2): sentenze 2011-2021

Innovazione della
giurisprudenza italiana
dall'entrata in vigore
della C190 nel 2022



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.



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



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Convenzione OIL violenza e molestie nel mondo del lavoro (C190)

- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro
- Violenza e molestie nel lavoro = **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 tutte/i**
- 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**



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

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



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 conflittualità lavorative o a situazioni che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e abusivo producono un alto turnover del personale, assenze dal lavoro, riduzione produttività, costi contenzioso e danno reputazionale



Aspetti innovativi C190



Inclusivo



Economia

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



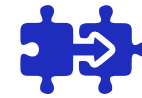
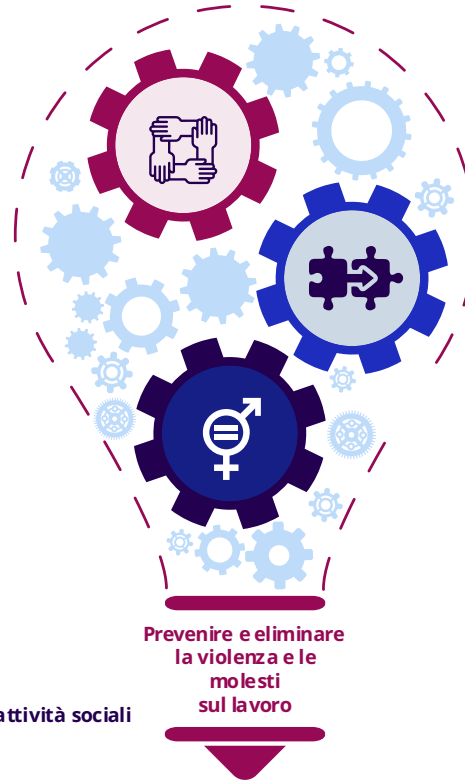
Soggetti
protetti

- 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



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**
- 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**
- **Approccio inclusivo, integrato e basato sul genere** (legislazione del lavoro, della parità e non discriminazione, della salute e sicurezza sul lavoro e diritto penale)



Responsabilità datori di lavoro (art. 9 C190)

- 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**

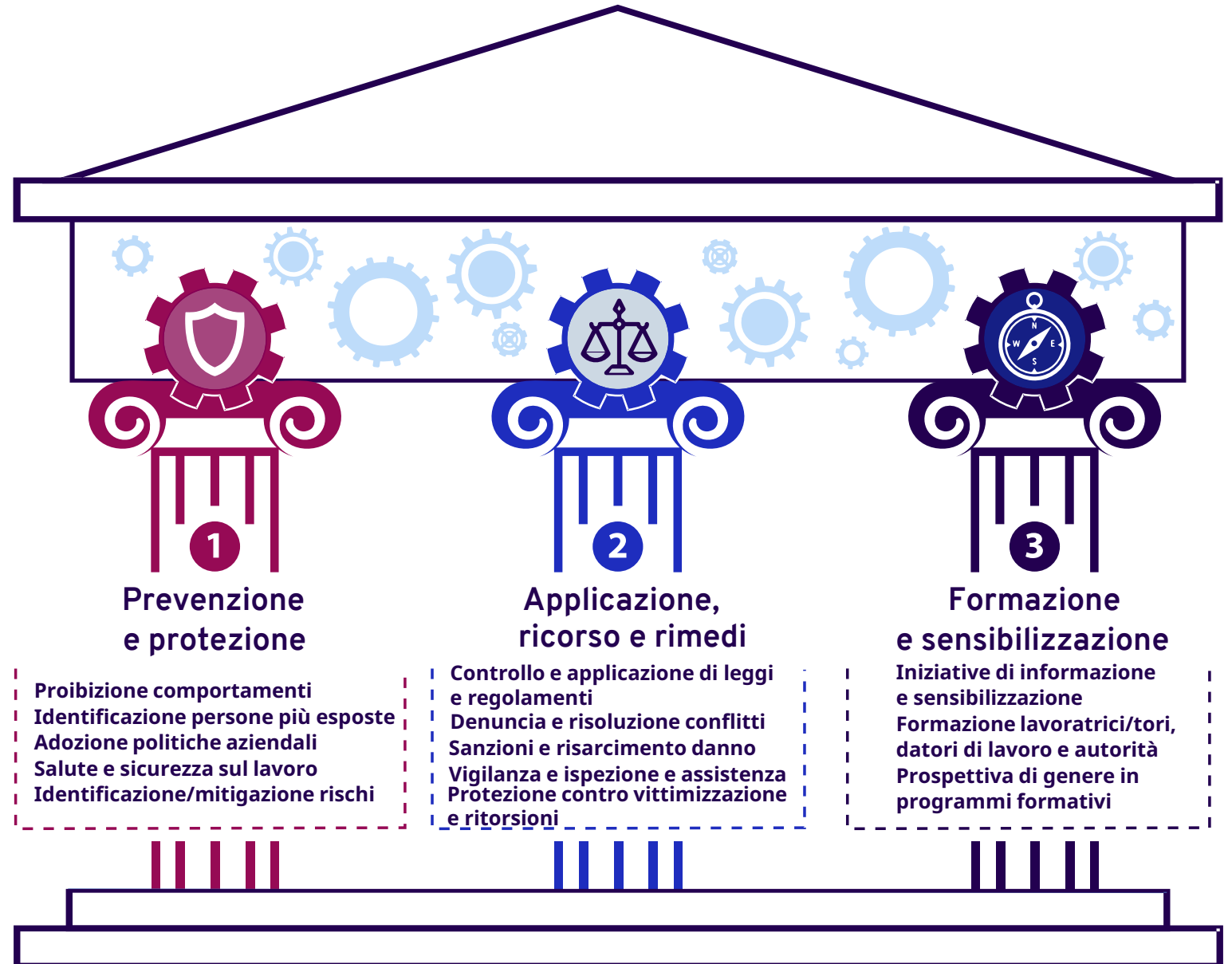
*Ruolo fondamentale della contrattazione collettiva
e delle relazioni industriali*



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Aspetti operativi C190

Aree di
intervento





51 Stati hanno
già ratificato la
C190

Stato dell'arte ratifica e adeguamento normativo

Ratifica

- La Convenzione n. 190 è entrata in vigore il 25 giugno 2020
- L'Italia ha adottato la Convenzione con la L. 4/2021 e depositato la ratifica il 29 ottobre 2021. La C190 è in vigore dal 29 ottobre 2022
- Primo rapporto di applicazione C190 (sett. 23) per Italia e altri 6 paesi che hanno ratificato nel 2021.

Adeguamenti normativa nazionale

- Diversi paesi hanno introdotto misure di adeguamento della normativa (p.e. Canada su SSL) o attraverso la contrattazione collettiva (p.e. Spagna su orari di lavoro flessibili, assistenza legale e supporto vittime).
- In Italia, sono stati presentati diversi DDL di adeguamento parziale o globale della legislazione.
- Il decreto legge 31.10.2025, n. 159 introduce programmi di prevenzione della violenza e molestie tra le misure generali di tutela della SSL (art. 15 TU 81/2008)
- L'accordo Stato-Regioni sulla formazione sulla SSL nei luoghi di lavoro (aprile 2025) introduce obbligo di formazione sulla C190 per i datori di lavoro e dirigenti
- Il Ministro per la funzione pubblica ha emanato una direttiva che include alcuni aspetti operativi contenuti nella C190 (nov. 23) e il MEF ha adottato codice di condotta (sett. 23).



Strategia di prevenzione e contrasto

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

Gli **elementi principali** della strategia dovrebbero:

- **Proibire per legge** la violenza e le molestie sul lavoro;
- **Attuare politiche** di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie;
- Sviluppare e attuare una **politica aziendale di prevenzione e controllo**;
- 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



Responsabilità datore/trice di lavoro e sviluppo con la partecipazione di lavoratrici/tori e loro rappresentanti

Politica di prevenzione e controllo per gli ambienti di lavoro

La Raccomandazione n. 206 offre linee guida sul contenuto della politica a livello 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.



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Accordi e Protocolli interconfederali

Accordi collettivi in Italia/1

- **Accordo quadro** sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (Confindustria, CGIL, CISL e UIL, gen. 16) – declinato a diversi settori e territori
- **Dichiarazione congiunta settore credito** in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro (Abi e Fabi e sindacati, feb. 19)
- **Accordo interconfederale** in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro (Centrali cooperative e tre Confederazioni sindacali, gen. 20)
- **Protocollo d'intesa** sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro (UNIONFOOD e FAI, FLAI, UILA, sett. 22)



Contrattazione
collettiva nazionale
(30 contratti più
applicati)

Accordi collettivi in Italia/2

Focus principale su salute e sicurezza sul lavoro, mentre 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 formative e di sensibilizzazione, includendovi non discriminazione
- **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)

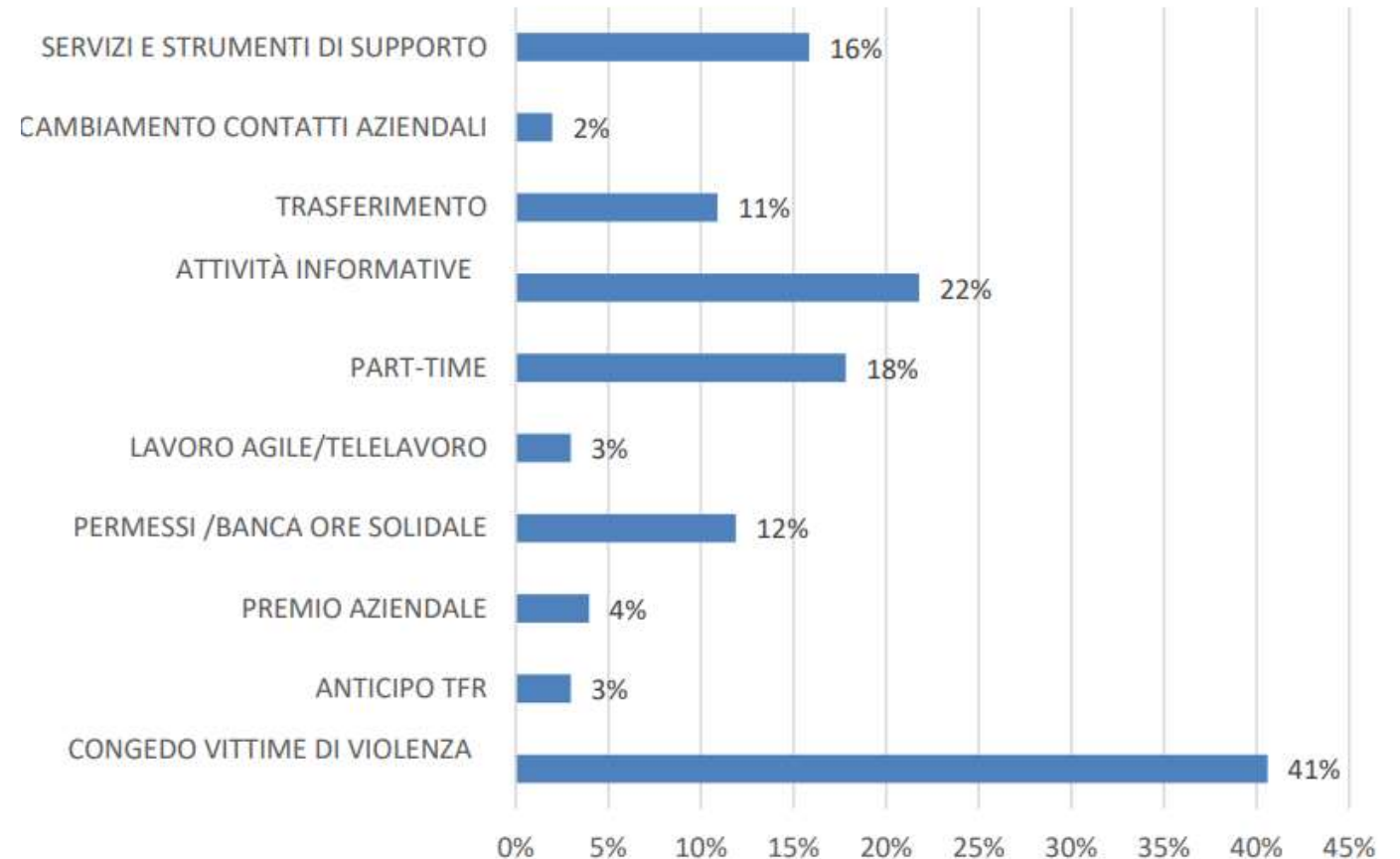


Accordi collettivi in Italia/3

Accordi aziendali (2019-2023)

- 5% accordi contiene misure specifiche (16% ultimo anno)
- Tutela diretta vittime per l'85% delle misure

Distribuzione misure violenza e molestie di genere





Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Attività OIL Italia e San Marino

- ANALISI DATI, LEGISLAZIONE, POLITICHE E MISURE
- ASSISTENZA TECNICA E PROGRAMMI DI SUPPORTO
- INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE
- PROGETTI PILOTA



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Alcune guide operative dell'OIL in lingua italiana



www.ilo.org/rome (sezione pubblicazioni)

Convenzione OIL n. 190 in [lingua italiana](#)
Raccomandazione OIL n. 206 in [lingua italiana](#)



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