



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

VIOLENZA E MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

La Convenzione OIL n. 190 e la sua attuazione in Italia

Seminario «I percorsi, il confronto, le analisi, le azioni concrete per l'eliminazione delle violenze, molestie, aggressioni nel mondo del lavoro»

CGIL Piemonte - Torino, 18 marzo 2026

Gianni Rosas

Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino





Qualche dato (1)

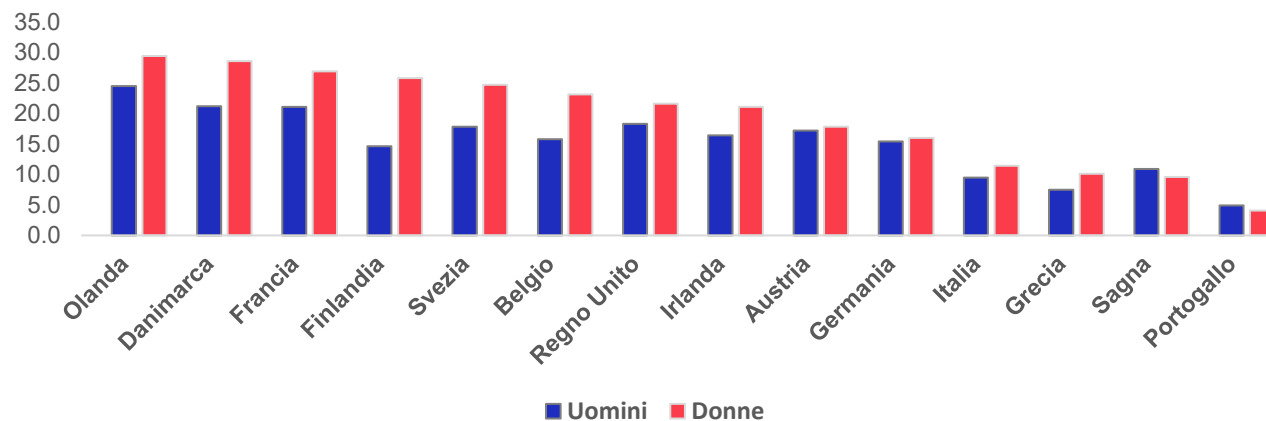
Nel mondo: Circa il 23% di intervistate/i nel 2022 ha dichiarato di aver subito **violenza e molestie** in ambito lavorativo (OIL-Gallup, 2022)

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

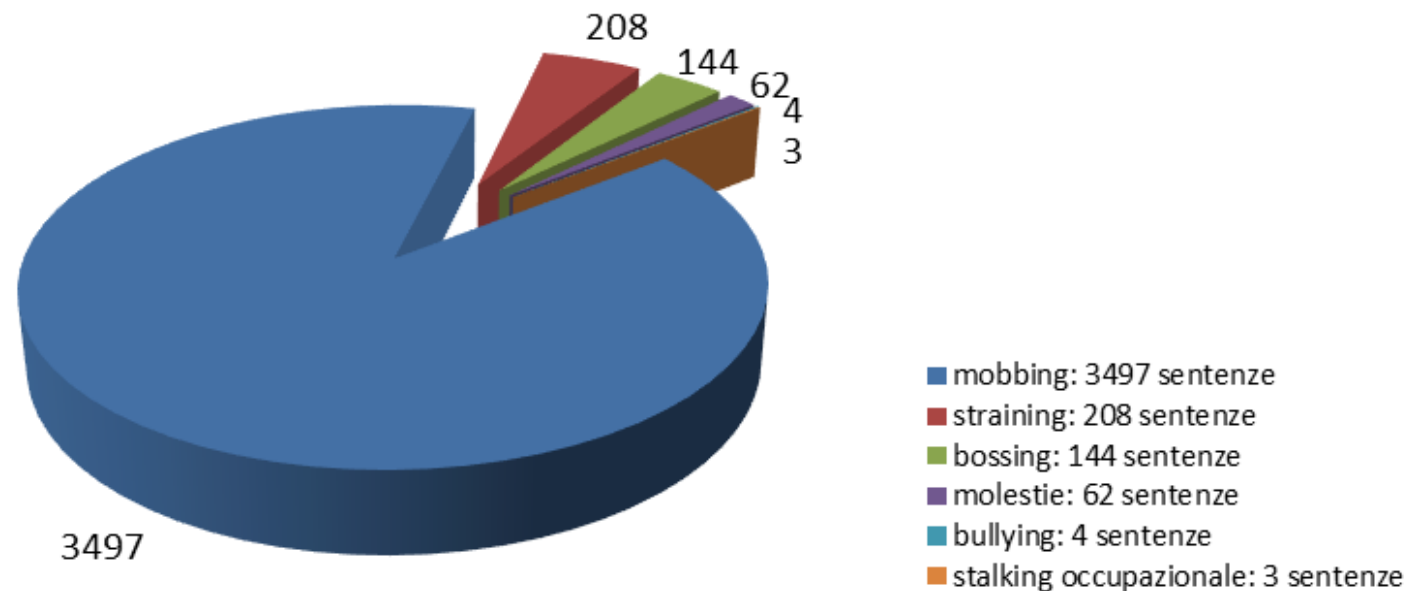


Fonte: Elaborazioni dati EWCS 2015 in OIL, Le molestie e la violenza nel mondo del lavoro in Italia, Roma 2019



Qualche dato (2): sentenze 2011-2021

Violenza e molestie nella giurisprudenza italiana



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.

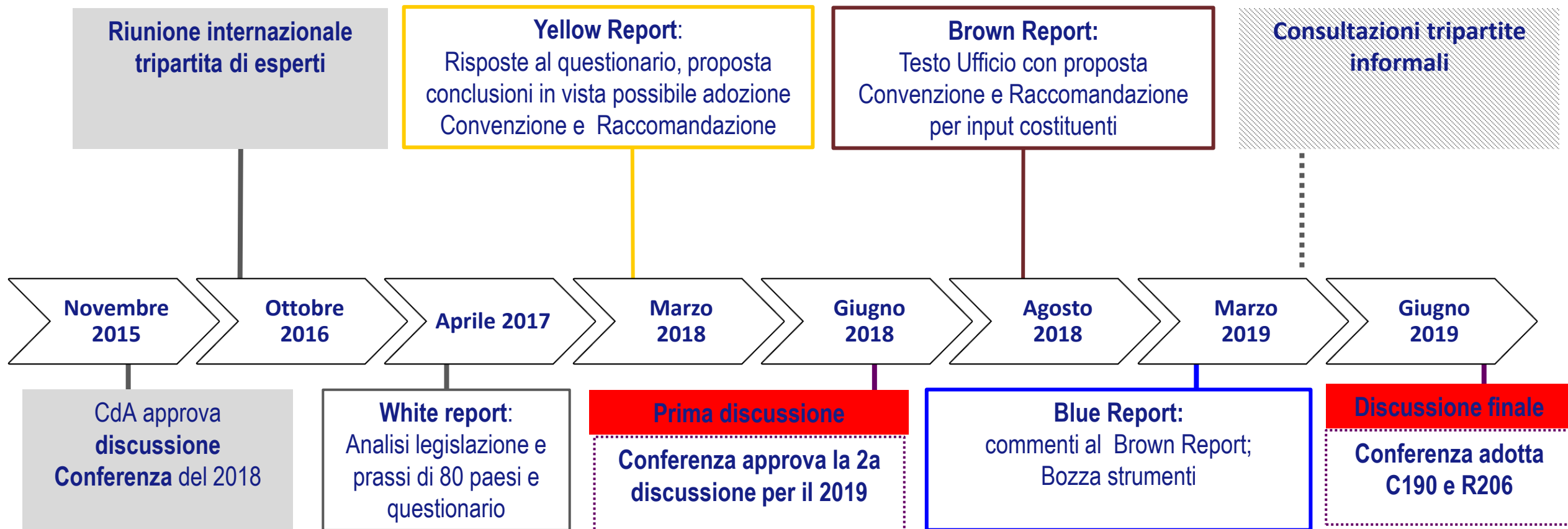


Studio legislazione e prassi in 80 paesi

- 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 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 (p.e. mobbing e 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 sensibile al genere nella definizione delle norme e delle misure di tutela



Processo adozione C190





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 sono una **violazione o abuso dei diritti umani**
- **Diritto universale** a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie (“tolleranza zero”)
- Prevenzione e meccanismi di tutela attraverso **leggi e regolamenti, contrattazione collettiva, politiche aziendali e relazioni industriali**
- Il riconoscimento dei diritti contemplati nella C190 all’interno del **quadro normativo nazionale e nei sistemi di enforcement** è essenziale per prevenire e contrastare violenza e molestie
- 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**



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



Alcune tipologie di violenza e molestie nel mondo del lavoro

Tipo di V&M sul lavoro	Manifestazione
Mobbing	Persecuzione sistematica sul lavoro; bossing quando proviene dai vertici
Straining	Azione ostile anche singola con effetti duraturi
Stalking	Comportamenti intrusivi anche oltre il lavoro
Bullismo	Comportamenti aggressivi anche tramite strumenti digitali, cyberbullismo
Molestie sessuali	Comportamenti verbali o fisici a sfondo sessuale
Whistleblowing	Ritorsioni contro chi segnala illeciti
Burnout e stress lavoro-correlato	Effetti di contesti disfunzionali che possono sfociare in violenza e molestie



Aspetti innovativi C190



Inclusivo



Economia

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



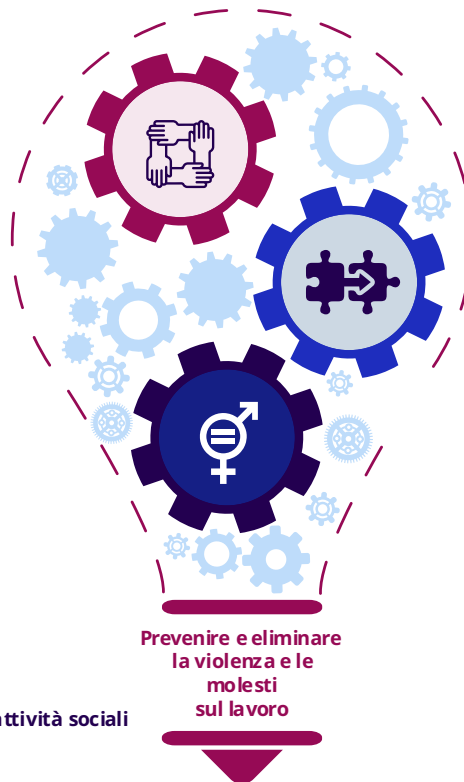
Soggetti
protetti

- 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.)



Prevenire e eliminare
la violenza e le
molestie
sul lavoro



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



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)



**Approccio inclusivo,
integrato e sensibile al
genere, in consultazione
con le parti sociali**

Strategia di prevenzione e contrasto

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

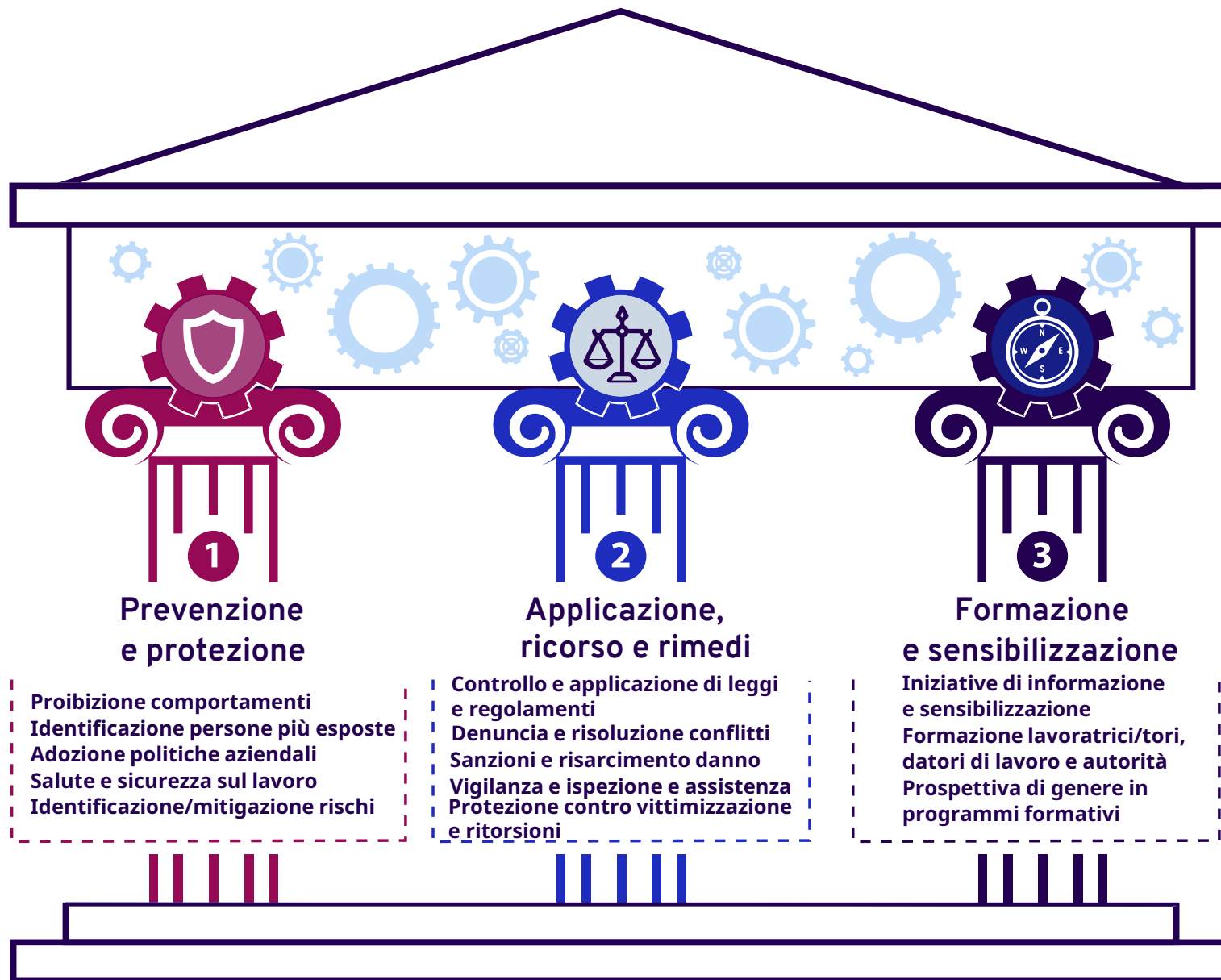


Responsabilità datori di lavoro

- Adozione e attuazione di una **politica aziendale** in materia di prevenzione e controllo della violenza e molestie sul lavoro
 - **Identificazione pericoli e valutazione rischi** 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** di lavoratrici e lavoratori e altri soggetti interessati su contenuti politica; diritti e responsabilità lavoratrici/tori; pericoli e rischi; e misure di prevenzione e protezione
- Consultazione e partecipazione di lavoratori e lavoratrici e loro rappresentanti (relazioni industriali)*



Are di intervento





C190 ratificata da 54 Stati

(aggiornamento 15.03.26)

Stato dell'arte: Ratifica e adeguamento normativo in Italia

Ratifica e applicazione

- L'Italia ha adottato la Convenzione con la L. 4/2021 e depositato strumento di ratifica il 29 ottobre 2021. La C190 è **in vigore dal 29 ottobre 2022**
- Primo rapporto di applicazione C190 (09/23) seguito da **richiesta diretta del CEACR** (2024) e della CIL (2025) alla quale lo Stato italiano deve rispondere

Adeguamenti normativa nazionale

- Sette **DDL di adeguamento parziale** della legislazione che ruotano intorno alla violenza e molestie sessuali nel codice penale, uno dei quali copre anche violenza psicologica.
- Legge 198/2025 introduce «**la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori**» (art. 15 TU 81/2008 – interventi in materia di prevenzione e formazione)
- **Accordo Stato-Regioni** (atto amministrativo) sulla formazione sulla SSL (aprile 2025) introduce obbligo di formazione sulla C190 per i datori di lavoro e dirigenti
- Direttiva **Ministro per la funzione pubblica** con alcuni aspetti operativi contenuti nella C190 (11/23). Il **Ministero dell'economia e delle finanze** ha adottato codice di condotta (09/23)
- Diverse **sentenze** negli ultimi 3 anni con riferimenti a C190, incluso (Cass. civ., sez. lav., n. 35066) del 2023 (comportamenti che generano umiliazione o ambiente ostile sono incompatibili con il diritto a un lavoro dignitoso alla luce della Convenzione OIL n. 190).



Stato attuazione C190 in Italia

Richiesta diretta CEACR a seguito primo rapporto attuazione

1. Valutare l'introduzione di una **definizione legislativa esplicita e generale di violenza e molestie nel mondo del lavoro**, oltre alla dimensione penale o discriminatoria;
2. Chiarire l'**ambito soggettivo di applicazione delle norme esistenti** (p.e. «lavoratore» nel Codice pari opportunità);
3. Rafforzare le **politiche aziendali di prevenzione e il ruolo dei datori di lavoro**;
4. Integrare più esplicitamente la **violenza e le molestie nel sistema di salute e sicurezza sul lavoro**;
5. Migliorare i meccanismi di **segnalazione, protezione delle vittime e raccolta dei dati**;
6. Individuare, in collaborazione con le parti sociali, **settori e occupazioni particolarmente esposti al rischio**;
7. Sviluppare ulteriori **misure per mitigare l'impatto della violenza domestica sul 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)



Analisi preliminare contrattazione collettiva nazionale

Dimensione	Strumenti presenti nei CCNL	Livello implem.	Note
Definizione	definizioni contrattuali di molestie e violenza; rinvio ad accordi quadro europei o interconfederali	basso-medio	Solo una minoranza dei CCNL include una definizione esplicita; spesso manca il riferimento alla dimensione di genere o alle diverse forme di danno previste dalla Convenzione n. 190.
Politiche di prevenzione	codici di condotta; linee guida aziendali; commissioni pari opportunità; dichiarazioni di non tollerabilità	medio	Molti CCNL includono principi di prevenzione, ma le misure risultano spesso generiche e raramente integrate con la gestione dei rischi psicosociali o con il sistema di salute e sicurezza sul lavoro.
Salute e sicurezza sul lavoro	collegamento con valutazione dei rischi; integrazione con politiche di salute e sicurezza	basso	Solo pochi CCNL collegano esplicitamente la prevenzione delle molestie alla gestione dei rischi psicosociali e al sistema di sicurezza sul lavoro.
Rimedi	procedure disciplinari; meccanismi di denuncia; conciliazione e arbitrato; congedi per vittime di violenza di genere	medio	I meccanismi di ricorso sono diffusi ma spesso poco dettagliati; strumenti di supporto alle vittime (assistenza psicologica o legale) sono ancora poco sviluppati.
Monitoraggio	commissioni paritetiche; osservatori settoriali; attività di studio e raccolta dati	basso	Solo una parte dei CCNL prevede sistemi strutturati di monitoraggio; la raccolta sistematica di dati sul fenomeno è ancora limitata.
Formazione e sensibilizzazione	programmi di formazione; campagne di sensibilizzazione; iniziative informative nei luoghi di lavoro	basso-medio	Le attività di formazione sono presenti in alcuni contratti ma raramente strutturate o obbligatorie.



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

Politica «aziendale» di prevenzione e controllo

La Raccomandazione n. 206 include delle linee guida sul contenuto della politica a livello aziendale che dovrebbe:

1. Affermare che la violenza e le molestie non sono tollerate;
2. Istituire programmi di prevenzione della violenza e delle molestie con 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 segnalazione, 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 riservatezza, secondo quanto indicato nell'articolo 10 c) della C190, contemperandolo 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.



Cosa fare per realizzare un mondo del lavoro libero da violenza e molestie?

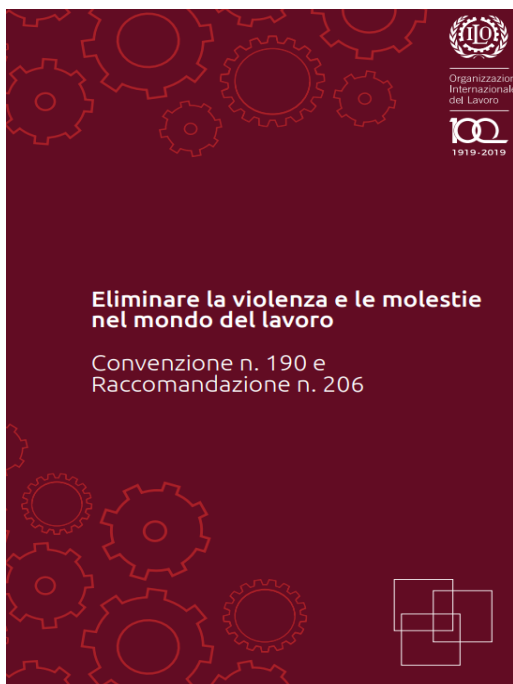
Stato	Datoriali	Sindacati
<ul style="list-style-type: none">• Definizione unitaria• Estensione al mondo del lavoro• Copertura di tutti i soggetti protetti dalla Convenzione• Responsabilizzare datrici/tori di lavoro• Politica PA e settore pubblico• Integrazione in salute e sicurezza• Attribuzione competenze, formazione e linee guida, incluso per operatrici/tori (p.e. autorità giudiziarie, INL, CdP, CUG)• Enforcement• Monitoraggio professioni e settori piu' colpiti	<ul style="list-style-type: none">• Contrattazione collettiva• Politiche aziendali chiare attraverso relazioni industriali• Da gestione ex post a prevenzione• Governance rischio, valutazione e integrazione nel sistema di SSL• Formazione e cultura organizzativa• Canali di segnalazione sicuri e efficaci	<ul style="list-style-type: none">• Contrattazione collettiva• Partecipazione nelle politiche aziendali• Procedure segnalazione e standard tutela• Sensibilizzazione e formazione rappresentanti e lavoratori/trici• Predisposizione di servizi di supporto

Messa in comune esperienze, incluso su misure prevenzione e contrasto; metodologie indagini; analisi contratti e politiche aziendali; linee guida integrazione SSL e DVR; programmi formazione; e buone prassi servizi supporto



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Alcune guide 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/it o www.ilo.org/rome