



INTERNATIONAL LABOUR OFFICE

REPORT FORM FOR THE

VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION, 2019 (No. 190)

The present report form is for the use of the countries which have ratified the Convention. It has been approved by the Governing Body of the International Labour Office, in accordance with article 22 of the ILO Constitution, which reads as follows: “Each of the Members agrees to make an annual report to the International Labour Office on the measures which it has taken to give effect to the provisions of Conventions to which it is a party. These reports shall be made in such form and shall contain such particulars as the Governing Body may request.”

The Government may deem it useful to consult the appended text of the [Violence and Harassment Recommendation, 2019 \(No. 206\)](#),¹ the provisions of which supplement the present Convention and can contribute to a better understanding of its requirements and facilitate its application.

Some of the matters with which this Convention deals may be beyond the immediate competence of the ministry responsible for labour questions, so that the preparation of a full report on the application of the Convention may necessitate consultation of other competent ministries or government agencies.

PRACTICAL GUIDANCE FOR DRAWING UP REPORTS

First report

If this is your Government's first report following the entry into force of the Convention in your country, full information should be given on the way in which your country has given effect to its obligations under the Convention.

Please provide the information specifically requested below under each Article or group of Articles in the “implementing measures” box, with a reference to the relevant parts of the documents concerned (such as the relevant provisions of the laws, regulations or other measures, or collective agreements, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary). If any of this material is available from the internet, the link to the relevant documents may be inserted in the “implementing measures” box. Otherwise, please provide a copy of these documents in the language the document has been drafted or it is available.

¹ For questions regarding Article 10, please see, in particular, Paragraphs 14, 16, 17 and 18 of Recommendation No. 206.

Subsequent reports

In subsequent reports, your Government will be requested to review and update the information provided in its last report and to reply to any comments regarding the application of the Convention which have been addressed to your Government by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations or by the Conference Committee on the Application of Standards.

To this effect, a prefilled report form will be made available to your Government when the report will be requested, with the following main features:

- the possibility to update the “implementing measures” boxes by modifying the information last provided;
- the possibility to only check a box where the information last provided remains up-to-date;
- hyperlinks to the supervisory bodies pending comments, if any, will be included in the form under the corresponding provisions of the Convention, with a specific box allowing your Government to reply to such comments.

COMPLIANCE WITH OBLIGATIONS UNDER ARTICLE 23, PARAGRAPH 2, £ OF THE ILO CONSTITUTION

Please indicate in the box below the representative organizations of employers and workers to which copies of the present report have been communicated in accordance with article 23, paragraph 2, of the Constitution of the International Labour Organisation.²² If copies of the report have not been communicated to representative organizations of employers and/or workers, or if they have been communicated to bodies other than such organizations, please supply information on any particular circumstances existing in your country, which explains the procedure followed.

Organizations to which copies of the report have been communicated:

CONFINDUSTRIA

CONFCOMMERCIO

CONFEDERAZIONE ITALIANA DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA - CONFAPI

ASSOCIAZIONE BANCARIA ITALIANA - ABI

ALLEANZA COOPERATIVE ITALIANE

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE ARTIGIANE ITALIANE - CONFARTIGIANATO

CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO - CNA

CONFEDERAZIONE DELLE IMPRESE AGRICOLE ITALIANE - CONFAGRICOLTURA

CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO - C.G.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI - C.I.S.L.

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO - U.I.L.

CONFEDERAZIONE ITALIANA DEI DIRIGENTI E ALTE PROFESSIONALITÀ - C.I.D.A.

UNIONE GENERALE DEL LAVORO - U.G.L.

CONFEDERAZIONE GENERALE DEI SINDACATI AUTONOMI DEI LAVORATORI - CONFSAL

Please indicate whether you have received from representative organizations of employers or workers any observations, either of a general kind or in connection with the present or the previous report, regarding the practical application of the provisions of the Convention or the application of the legislation or other measures implementing the Convention. If so, please communicate a copy of the observations received, together with any comments that you consider useful.

Observations received, if any:

Comments of your Government on observations received, if any:

Si allegano le osservazioni pervenute dalla C.I.G.L., C.I.S.L. e U.I.L. (allegato 1).

² Article 23, paragraph 2, of the Constitution reads as follows: "Each Member shall communicate to the representative organisations recognised for the purpose of article 3 copies of the information and reports communicated to the Director- General in pursuance of articles 19 and 22."

I. DEFINITIONS

Article 1 and Article 7. Definitions of violence and harassment in the world of work

1. Article 1(1)(a) provides that the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment. Article 1(2) provides that without prejudice to subparagraph (a) of Article 1(1), definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts. Article 7 requires Members to adopt laws and regulations to define violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Please indicate in the box “implementing measures” below the definition(s) of violence and harassment in the world of work, whether as a single concept or separate concepts, and specify the relevant national laws and regulations. Please make sure that all definitions are reproduced in the box below, in particular where they provide for separate concepts as foreseen under Article 1(2).

Implementing measures:

La Convenzione è stata ratificata dall'Italia con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione*” (allegato 2) ed è entrata in vigore il 29 ottobre 2022 ovvero dodici mesi dalla registrazione della ratifica italiana da parte del Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 3, della Convenzione in esame.

L'ordinamento italiano ed in particolare il codice penale dedica il Libro II, Titolo XII, ai *Delitti contro la persona* ed in esso è contenuto un apparato di norme volte a disciplinare, definire e reprimere il reato di *violenza* in tutte le sue forme come **violenza** genericamente intesa, come **violenza sessuale**, come **violenza sessuale nei riguardi dei minori**, come **reato di violenza sessuale di gruppo** a prescindere dal contesto in cui i suddetti reati si verificano, compreso il contesto del mondo del lavoro.

A tale proposito, si richiamano espressamente alcune fattispecie di reato espressamente previste dal codice penale.

L'art. 610 del codice penale disciplina il reato di *violenza privata*, prevedendone specifiche sanzioni:

“Chiunque, con violenza o minaccia, costringe altri a fare, tollerare od omettere qualche cosa è punito con la reclusione fino a quattro anni che può essere aumentata se concorrono le circostanze aggravanti di cui all'articolo 339 del codice penale”. Il delitto è punibile a querela della persona offesa. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità, ovvero se ricorre la circostanza di cui al predetto articolo 339.

La violenza è intesa come un concetto ampio, comprensivo anche della violenza diretta alle cose o a soggetti diversi dalla vittima. Si rinvia al seguito della trattazione per quanto riguarda l'estensione dell'applicabilità del reato di violenza privata ad altri ambiti compreso quello lavoristico operata in sede interpretativa dalla giurisprudenza della Cassazione.

Il codice penale prevede anche il reato di **minaccia**, che comprende un ventaglio applicativo molto ampio, che prescinde dal tipo di mezzi utilizzati o dal grado della minaccia stessa.

L'art. 612 c.p. stabilisce, infatti, che *“Chiunque minaccia ad altri un ingiusto danno è punito, a querela della persona offesa, con la multa fino a euro 1.032. Se la minaccia è grave, o è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, la pena è della reclusione fino a un anno. Si procede d'ufficio se la minaccia è fatta in uno dei modi indicati nell'articolo 339, ovvero se la minaccia è grave e ricorrono circostanze aggravanti ad effetto speciale diverse dalla recidiva, ovvero se la persona offesa è incapace, per età o per infermità”.*

Inoltre, sempre nella parte speciale del codice penale, Libro II, Titolo XII – Dei delitti contro la persona, Capo III, Sezione II - **Dei delitti contro la libertà personale**, vengono tipizzate le fattispecie di violenza sessuale agli **articoli 609 bis e 609 quater**.

L'art. 609 bis del c.p. disciplina la fattispecie **di violenza sessuale** che si realizza qualora *“chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali”* ovvero *“induce taluno a compiere o subire atti sessuali”* per il tramite dell'inganno o mediante abuso delle condizioni di inferiorità psichica.

La Corte di cassazione ha avallato l'orientamento secondo cui l'espressione: *“abuso di autorità”* ricomprende non solo le posizioni autoritative di tipo formale e pubblicistico – come sostenuto dal contrapposto orientamento – ma anche ogni potere di supremazia di natura privata, di cui l'agente abusi per costringere il soggetto passivo a compiere atti sessuali.

L'art. 609 quater c.p. disciplina la fattispecie della **violenza sessuale contro il minore**, fattispecie integrata dalla circostanza cui taluno compia atti sessuali con persona che al momento del fatto non aveva compiuto ancora gli anni 14 o non aveva compiuto ancora gli anni 16 in determinati casi previsti dalla norma.

Il codice penale disciplina esplicitamente anche la **violenza sessuale di gruppo**, che consiste nella partecipazione, da parte di più persone riunite, ad atti di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis. Prevedendo la pena della reclusione: *“2. Chiunque commette atti di violenza sessuale di gruppo è punito con la reclusione da otto a quattordici anni. 3. Si applicano le circostanze aggravanti previste dall'articolo 609-ter.”*

Secondo l'orientamento dominante in giurisprudenza di legittimità, in tema di violenza sessuale (art. 609-bis c.p.), la condotta sanzionata comprende qualsiasi atto che, risolvendosi in un contatto corporeo, pur se fugace ed estemporaneo, tra soggetto attivo e soggetto passivo del reato, ovvero in un coinvolgimento della sfera fisica di quest'ultimo, ponga in pericolo la libera autodeterminazione della persona offesa nella sfera sessuale.

Il reato di molestia sessuale (art. 660 c.p.) è, invece, integrato solo in presenza di espressioni volgari a sfondo sessuale ovvero di atti di corteggiamento invasivo ed insistito diversi dall'abuso sessuale.

È configurabile il tentativo del delitto di violenza sessuale, secondo i giudici di legittimità, quando, pur in mancanza del contatto fisico tra imputato e persona offesa, la condotta tenuta dal primo denoti il requisito soggettivo dell'intenzione di raggiungere l'appagamento dei propri istinti sessuali e quello oggettivo dell'idoneità a violare la libertà di autodeterminazione della vittima nella sfera sessuale.

Con riferimento al reato di **violenza privata**, in particolare, secondo la giurisprudenza, *“ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa”* (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Si ricorda anche che, sempre secondo la giurisprudenza, *“integra il reato di ‘tentata’ violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum”* (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332).

Inoltre, il datore di lavoro *“può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale”*.

Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, *“questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente”*. E sul piano probatorio, la lavoratrice può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza ‘negativa’ è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume.

Per quanto riguarda le **molestie**, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” (allegato 3) - di seguito, Codice delle Pari Opportunità - fornisce una **definizione di molestie e molestie sessuali** sul luogo di lavoro. L'articolo 26, infatti, definisce ai commi 1 e 2, le molestie e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e precisamente:

- le molestie come “*quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*”;
- le molestie sessuali come “*comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*”.

Inoltre, al comma 2-bis, vengono tutelati anche i “*trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi*”.

La **nozione di discriminazione** è, poi, contenuta nell'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità, così come modificato dall'articolo 2 della legge 5 novembre 2021, n. 162, “*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*” (allegato 4), che ha esteso la tutela anche ai candidati in fase di selezione del personale. Inoltre, il nuovo comma 2-bis del medesimo articolo 25 chiarisce che costituisce “*una discriminazione qualsiasi trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che limiti le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali o l'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera per ragioni connesse allo stato di gravidanza, di maternità o paternità (o all'esercizio dei relativi diritti), nonché al sesso, all'età anagrafica o alle esigenze di cura personale o familiare, ponendo così il lavoratore o la lavoratrice interessati in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri dipendenti*”.

Si sottolinea che tali comportamenti (tra cui le molestie) sono considerati come discriminazioni e, quindi, espressamente **vietati dagli articoli 27-35 del Codice delle Pari Opportunità**, che sancisce il divieto di discriminazione nell'accesso, formazione, condizioni di lavoro, retribuzione, progressione di carriera e prestazioni previdenziali.

Sempre con riferimento alla nozione di discriminazione, l'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, “*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*” (allegato 5), definisce il principio di parità di trattamento come l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. In aggiunta, al successivo comma 3, afferma che **sono considerate come discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, “aventi lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo”**. Il successivo articolo 4-bis del medesimo decreto legislativo n. 216/2003 afferma che devono essere considerati come ritorsione o rappresaglia quei comportamenti pregiudizievoli, posti in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Analogamente, l'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 “*Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*” (allegato 6), introduce la definizione di “**discriminazione per motivi di razza ed origine etnica**” :

“1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) **discriminazione diretta** quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone”.

Il comma 3 del medesimo articolo introduce un'ulteriore definizione delle molestie, qualificandole come *"discriminazioni, ai sensi del comma 1,"* anche quei *"comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo"*.

Inoltre, il medesimo decreto all'art. 4-bis che si occupa della *Protezione delle vittime*, definisce la ritorsione e la rappresaglia come *"quei comportamenti, trattamenti o altre conseguenze pregiudizievoli posti in essere o determinate, nei confronti della persona lesa, da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento"* (articolo 4-bis del decreto legislativo n. 215/2003).

Per quanto riguarda le *molestie sessuali sul lavoro*, a livello giurisprudenziale le molestie sessuali *"sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati"*.

Secondo la giurisprudenza italiana *"molestia"* è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa".

E nei casi di molestie più gravi, *"concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p."*.

Nel caso poi in cui la molestia sul lavoro *"si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di violenza privata"*.

In particolare, secondo la giurisprudenza, *"ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa"* (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Si ricorda anche che, sempre secondo la giurisprudenza, *"integra il reato di 'tentata' violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum"* (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332).

Si rappresenta che sono attualmente in corso di esame parlamentare alcuni disegni di legge che recano proposte di *"Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento al mondo del lavoro"* DDL S. 671 (12 luglio 2023: in corso di esame in commissione).

2. Article 1(1)(b) provides that the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment. Article 1(2) provides that without prejudice to subparagraph (b) of Article 1(1), definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

Please indicate in the box "implementing measures" below the definition(s) of gender-based violence and harassment in the world of work, whether as a single concept or separate concepts, and specify the relevant national laws and regulations. Please make sure that all definitions are reproduced in the box below, in particular where they provide for separate concepts as foreseen under Article 1(2).

Implementing measures:

In primo luogo, si richiamano le definizioni di violenza e molestie contenute nel Codice penale, nonché nel Codice delle pari opportunità già richiamate innanzi e nei decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 di recepimento della *direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*.

In particolare si fa riferimento all'articolo 2, comma 3, del d.lgs. n. 216 del 2003 in cui si afferma che sono considerate come discriminazioni e qualificate “molestie” anche “*quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età, ed in particolare in ragione dell'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, aventi lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo*”.

Dall'apparato normativo sopra indicato e dal coordinamento delle suddette norme, (codice penale, Dlgs n. 215 e 216/2003, Codice pari opportunità art. 26) emerge la definizione di molestia di genere, che si qualifica come quel “comportamento indesiderato, posto in essere in ragione “dell'orientamento sessuale”.

A tale proposito occorre considerare che in Italia la definizione dottrinale del concetto di molestia è stata ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui “molestia è tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa”.

Sempre in giurisprudenza si è affermato che “tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove “lo sfondo sessuale” costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta”(Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040).

Nei casi di molestie più gravi, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p. (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871).

Si richiamano anche i reati di violenza sessuale individuale e di gruppo, di violenza domestica, rispettivamente disciplinati nei già citati articoli 609-bis e 609-quater, 572, etc..

Nel caso, poi, in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle *avances* e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di “violenza privata”.

Secondo la giurisprudenza, “ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa” (Cass., sez. V, sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

Nel quadro della richiamata legislazione italiana in materia penalistica e di discriminazioni in materia di lavoro e condizioni di lavoro, si collocano le disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, “*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” (allegato 7) – di seguito Testo Unico Salute e Sicurezza.

A tale proposito si rappresenta che il suddetto Testo Unico prevede un apparato vasto e dettagliato di misure volte alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, concetto nell'ambito del quale rientrano la prevenzione e repressione della violenza e delle molestie.

Le differenze di genere sono entrate a pieno titolo nella normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. Il TU Salute e Sicurezza, infatti, introduce uno specifico riferimento alla **differenza di genere**, cui va prestata, da parte dei datori di lavoro, particolare attenzione nelle attività di formazione, prevenzione e gestione dei rischi. Nell'ambito del citato TU Salute e Sicurezza, le disposizioni di riferimento vanno individuate innanzitutto nell'articolo 28, che assorbe e valorizza il generale obbligo di cui all'articolo 2087 del Codice civile, in quanto colloca, fra i rischi lavorativi che ogni datore di lavoro è obbligato a valutare, quelli “*riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui [...] quelli connessi alle differenze di genere*”. Da ciò deriva, fra l'altro, l'**obbligo del datore di lavoro di includere le molestie** in ogni loro forma, nella valutazione dei fattori di

rischio psicosociale sul lavoro, nonché di adottare le misure necessarie a contrastarle anche in via preventiva, congiuntamente con le figure istituzionali e sindacali operanti in questa materia.

Lo stesso articolo 28, comma 2, prevede, infatti, che il documento di valutazione dei rischi (DVR), oltre all'analisi dei rischi molestie e violenza, deve contenere l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate contro tali rischi.

Nell'ambito del richiamato TU Salute e Sicurezza, è contenuto uno specifico riferimento **al concetto di genere** anche all'articolo 8, che prevede l'istituzione di un Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), finalizzato a *"[...] fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, relativamente ai lavoratori iscritti e non iscritti agli enti assicurativi pubblici, e per programmare e valutare, anche ai fini del coordinamento statistico e informativo dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale le attività di vigilanza, attraverso l'utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l'integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate [...]"*.

Come previsto dal comma 6, dell'articolo 8 del TU Salute e Sicurezza, i contenuti del SINP devono riguardare: *"[...] il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere [...]"*.

In materia di violenza di genere occorre anche richiamare il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 (convertito dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119) che contiene disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere e che ha integrato il codice penale con nuove aggravanti ampliando nel contempo le misure a **tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica**.

Si richiama, infine, l'articolo 40 del TU Salute e Sicurezza che configura in capo al medico competente nominato dal datore di lavoro l'obbligo di trasmettere telematicamente ai servizi competenti per territorio, entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento, le informazioni, elaborate **evidenziando le differenze di genere**, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria.

Si rappresenta, inoltre, che sia nel settore privato che pubblico sono stati introdotti numerosi Codici aziendali ossia Codici di comportamento o etici, in linea con l'*Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007 sottoscritto* dalle parti sociali dei lavoratori, volto a prevedere mezzi e strumenti idonei alla prevenzione ed alla lotta alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro, in attuazione particolare dell' *"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"*, siglato il 25 gennaio 2016 e sottoscritto da Confindustria, con CGIL, CISL e UIL (allegato 8).

Infine, si ribadisce che sono attualmente in corso di esame parlamentare alcuni disegni di legge che recano proposte di *"Disposizioni per la tutela della dignità e della libertà della persona contro le molestie e le molestie sessuali, con particolare riferimento al mondo del lavoro"* (disegno di legge A.S. 671)

II. SCOPE

Article 2. Persons protected and sectors covered

1. Please indicate in the box "implementing measures" below whether the national laws and regulations, collective agreements or other measures that prevent, address and eliminate violence and harassment in the world of work, protect workers and other persons in the world of work, including:

(a) employees;	☒	Yes ☒	No ☐
(b) other persons working irrespective of their contractual status;	☒	Yes ☐	No ☐
(c) persons in training (including interns and apprentices);	☒	Yes ☐	No ☐
(d) workers whose employment has been terminated;	☒	Yes ☐	No ☐
(e) volunteers;	☒	Yes ☐	No ☐
(f) job seekers and job applicants;	☒	Yes ☐	No ☐
(g) individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.	☒	Yes ☐	No ☐

Please specify any categories of persons excluded.

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

La legislazione nazionale risulta in linea con i principi e le disposizioni introdotte dalla Convenzione, in primo luogo con riferimento alle diverse categorie di soggetti tutelati. In questo senso, l'articolo 2, comma 1, lett. a) del citato TU Salute e Sicurezza **fa riferimento ai lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale, quali soggetti che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione (come gli apprendisti e gli studenti)**. Tale tutela trova applicazione anche per quanto riguarda il contrasto a violenze e molestie, in tutto il contesto relativo allo spazio e al tempo utili ai fini della protezione e della prevenzione.

In base al quadro normativo vigente in Italia, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), tutti i datori di lavoro pubblici e privati hanno l'obbligo, individuato dall'articolo 1 del TU Salute e Sicurezza, di garantire *"l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati"*.

L'obbligo è ulteriormente sottolineato dal suddetto articolo 28 avente ad oggetto **la valutazione dei rischi**, che, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza e quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale: si tratta di tutti i rischi possibili *"durante l'attività lavorativa"* (e non solo a causa dell'attività lavorativa) e *"ovunque"* essa si svolga, anche all'esterno dei locali aziendali o che siano accessibili per ragioni di lavoro.

In merito alla tutela della sicurezza dei lavoratori che svolgono le professioni sanitarie e socio-sanitarie, la legge 14 agosto 2020, n. 113, *"Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni"* (allegato 9), ha introdotto nell'ordinamento un'ipotesi particolare del delitto di lesioni personali, con riferimento alle aggressioni ai danni degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie (articolo 583-quater, comma 2, del Codice penale¹), ed ha previsto una nuova circostanza aggravante comune all'articolo 61 del Codice penale, n. 11-octies², per i delitti commessi, a danno degli stessi professionisti, con violenza o minaccia, in presenza della quale i reati di lesioni e percosse sono stati resi sempre procedibili d'ufficio. La legge stabilisce, altresì, al fine di prevenire episodi di aggressione e di violenza, che le strutture presso cui opera il personale esercente una professione sanitaria e socio-sanitaria devono prevedere specifici protocolli operativi con le forze di polizia per garantire interventi tempestivi.

Inoltre, la citata legge n. 113/2020 ha previsto un apposito Osservatorio nazionale sulla sicurezza di tutti i lavoratori impiegati nel settore sanitario e socio-sanitario, istituito con un decreto del Ministro della salute del 13 gennaio 2022, di concerto con i Ministri dell'interno e dell'economia e delle finanze. Le attività e i compiti dell'Osservatorio nazionale sono descritte alla risposta n. 4.

Relativamente ai danni provocati da violenze *"in occasione di lavoro"*, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) tutela il lavoratore contro i danni fisici ed economici derivanti da infortuni e malattie causati dall'attività lavorativa.

¹ Codice penale, articolo 583-quater (Lesioni personali a un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive, nonché a personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria e a chiunque svolga attività ausiliarie ad essa funzionali), comma 2: *"Nell'ipotesi di lesioni cagionate al personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio, nonché a chiunque svolga attività ausiliarie di cura, assistenza sanitaria o soccorso, funzionali allo svolgimento di dette professioni, nell'esercizio o a causa di tali attività, si applica la reclusione da due a cinque anni. In caso di lesioni personali gravi o gravissime si applicano le pene di cui al comma primo"*.

² Codice penale, articolo 61 (Circostanze aggravanti comuni), n. 11: *"l'aver commesso il fatto con abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera, di coabitazione, o di ospitalità"*.

La qualificazione giuridica degli infortuni e delle malattie professionali è regolamentata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, *“Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”* (allegato 10), che, all'articolo 2, definisce infortuni gli eventi *“avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni”*. Mentre l'articolo 3 definisce malattie professionali quelle *“contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni”*. Gli elementi qualificanti un infortunio sono la causa violenta, l'occasione di lavoro e l'inabilità. Il danno conseguente ad infortunio o a malattia professionale, ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo del 23 febbraio 2000, n. 38, *“Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144”* (allegato 11), viene definito *“danno biologico”* ossia *“la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico legale, della persona”*. Le menomazioni, conseguenti alle lesioni dell'integrità psico-fisica sono valutate in base ad una specifica tabella comprensiva anche degli aspetti dinamico-relazionali. *Nelle lesioni dell'integrità psicofisica rientrano anche gli effetti e le conseguenze delle violenze e molestie subite durante il lavoro.*

2. Please indicate in the box *“implementing measures”* below how the national laws and regulations, collective agreements or other measures that address violence and harassment in the world of work, cover all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Please specify any exclusions related to Article 2(2).

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Le misure in esame si applicano a tutti i settori, sia privati che pubblici.

In Italia, il ruolo consolidato delle Parti sociali e il dialogo sociale hanno consentito di affrontare il tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro in molti settori. Infatti, spesso i contratti collettivi di lavoro di settore prendono direttamente in esame il tema delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro. Negli ultimi anni, infatti, si rilevano iniziative delle Parti sociali, sia in termini di accordi e intese generali, sia nell'ambito della contrattazione collettiva.

In particolare, già il 25 gennaio 2016 era stato sottoscritto da Confindustria, con CGIL, CISL e UIL un *“Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”*. Si tratta di un'intesa con cui si è data attuazione all'Accordo quadro delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. Più nello specifico, il suddetto Accordo del 2016 si sofferma, all'articolo 3, sulla nozione di molestie e violenza, individuandola in quei *“comportamenti inaccettabili di uno o più individui”*, che possono *“avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.”*.

Inoltre, nel febbraio 2019 è stata siglata dalle organizzazioni sindacali e datoriali del settore bancario una *“Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”* (allegato 12).

Una dichiarazione analoga è stata firmata il 14 giugno 2019 una *“Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro”* per i lavoratori del settore delle assicurazioni (allegato 13).

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi (allegato 14), siglato il 30 luglio 2019 da Confcommercio e FILCAMS-CGIL, FISASCATCISL, UILTuCS-UIL, prevede, all'articolo 38, misure per la prevenzione e il contrasto delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il 30 gennaio 2020 è stato firmato tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL, un *“Accordo Interconfederale in tema di discriminazioni e per il contrasto delle molestie e delle violenze di genere nei luoghi di lavoro”* (allegato 15).

Nel contratto collettivo nazionale per il lavoro domestico (allegato 16), siglato in data 8 settembre 2020 da FIDALDO, DOMINA e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UILTuCS, Federcolf, è previsto, nell’articolo 28, il riferimento ai principi della Convenzione OIL n. 190/2019.

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i lavoratori addetti all’industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti (allegato 17), del 5 febbraio 2021, siglato da FEDERMECCANICA, ASSISTAL e FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, prevede, nella Sezione prima, all’articolo 7, la costituzione di una *“Commissione paritetica per le pari opportunità”*, con lo scopo di *“svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione”*, tra l’altro, *“alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno; a tal fine promuoverà, inoltre, iniziative di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo della cultura del rispetto della dignità della donna”* (articolo 7, comma 1). Il medesimo articolo prevede, inoltre, azioni per la prevenzione di molestie e violenze nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 5). Nella Sezione quarta – Titolo III, all’articolo 11, è previsto che *“la Banca delle ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, per le donne vittime di violenza di genere”*. Infine, il citato CCNL introduce, con l’articolo 12 della Sezione quarta – Titolo VI, alcune misure a favore delle lavoratrici che risultino vittime di violenza di genere. Insieme alla disciplina contrattuale relativa al congedo e alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, come previsto dall’articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* (allegato 18), sono regolamentate alcune ulteriori misure, quali il diritto alla formazione continua al rientro dopo il congedo, il trasferimento ad altra sede e il godimento di ferie e permessi solidali.

Il CCNL per gli addetti dei servizi di pulizia e servizi integrati/Multiservizi del 9 luglio 2021 (allegato 19), sottoscritto da Agci Servizi Fise Confindustria, Federlavoro-Confcooperative, FNIP Confcommercio, Legacoop Servizi, Unionservizi Confapi e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltrasporti, ha previsto misure di contrasto alla violenza e di sostegno alle vittime. In particolare, nel nuovo articolo 7-bis, sono previste forme di contrasto e prevenzione di fenomeni discriminatori, nonché programmi di formazione del personale e dei dirigenti. Inoltre, viene introdotto l’articolo 52-bis, che prevede, a favore delle lavoratrici che risultino vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione di cui all’articolo 24 del citato decreto legislativo n. 80/2015, appositi periodi di congedo.

In occasione del rinnovo del CCNL per gli addetti all’industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, del 13 giugno 2022 (allegato 20), siglato da FEDERCHIMICA, FARMINDUSTRIA e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILTEC-UIL, le parti sociali hanno introdotto, nella Parte III, l’articolo 58, n. 3 (Inclusione sociale e parità di genere), dove si prevede di promuovere nei luoghi di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona e del contrasto delle violenze e delle molestie di genere (*Linee guida su responsabilità sociale nella contrattazione di secondo Livello, Punto VIII*).

Nel CCNL per gli addetti all’industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all’industria delle materie plastiche, del 26 gennaio 2023 (allegato 21), sottoscritto da Federazione Gomma Plastica con FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILTEC-UIL, con UGL CHIMICI e, per adesione, con FAILC CONFAL, è prevista l’istituzione di un Osservatorio Nazionale che *“affronti le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione del settore, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo, che di fattori di criticità”*. Nell’ambito di predetto Osservatorio nazionale, si prevede, tra le altre, l’istituzione di una sezione di attività inerente alla tematica delle *“pari opportunità e contrasto alla violenza di genere nei luoghi di lavoro”*. In tale ambito è previsto che le parti, richiamando anche la Convenzione OIL n. 190/2019, *“promuovono la diffusione di una cultura che garantisca il diritto alla parità e alla non discriminazione, rafforzandone la diffusione e la consapevolezza nelle aziende tra i lavoratori, riconoscendo l’importanza delle misure di prevenzione attraverso la formazione e l’erogazione di informazioni in merito ai rischi identificativi di violenza e di molestie”*. Inoltre, il medesimo CCNL prevede, all’articolo 34, comma 10, ipotesi specifiche di congedo per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Infine, il CCNL per i dipendenti delle aziende di animazione, spettacolo, contatto, miniclub, *babysitting*, ludoteche e sport, rinnovato l’8 giugno 2023, all’articolo 109, statuisce il *“congedo per donne vittime di violenza”*.

In definitiva, le clausole sulla prevenzione e la lotta contro il *mobbing*, le molestie e le molestie sessuali sono state inserite in numerosi contratti collettivi, accordi territoriali di categoria e di secondo livello, come, ad esempio, quelli stipulati nei seguenti settori: trasporti, energia e acqua, edilizia e legno, agroalimentare. I primi accordi di questo tipo contengono dei Codici di condotta legati alla dignità delle donne e degli uomini al lavoro (basati sulla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991 sulla protezione delle donne e degli uomini al lavoro 92/131/CE). I recenti contratti aziendali e di categoria hanno adottato la formulazione e il contenuto dell'accordo nazionale sulla violenza e le molestie sul luogo di lavoro, che recepisce il citato Accordo quadro europeo del 2007.

Si devono richiamare anche i numerosi codici etici e di condotta adottati da molte Pubbliche amministrazioni ed aziende che costituiscono importanti sistemi e strumenti di prevenzione espressamente richiamati dall'articolo 15, comma 1, lett. t) del citato Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. n. 81/2015): *“la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi. Infatti, codici di condotta, di comportamento e buone prassi possono prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali anche in considerazione del fatto che sono divenuti uno degli strumenti che deve essere valorizzato dalla Commissione Consultiva permanente presso il Ministero del Lavoro di cui all'art. 6 del decreto legislativo 81/2008.”*.

Article 3. Territorial scope

Please indicate in the box “implementing measures” below whether the national laws and regulations, collective agreements or other measures that address violence and harassment in the world of work cover violence and harassment occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- | | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work; | Yes ☐ | No ☐ |
| (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or meal, or uses sanitary, washing and changing facilities; | Yes ☐ | No ☐ |
| (c) during work-related trips, travel training, events or social activities; | Yes ☐ | No ☐ |
| (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies; | Yes ☐ | No ☐ |
| (e) in employer-provided accommodation; | Yes ☐ | No ☐ |
| (f) when commuting to and from work. | Yes ☐ | No ☐ |

Please specify any exclusions related to Article 3.

Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

In prima analisi, si segnala che il TU Salute e Sicurezza, all'articolo 62, comma 1, ai fini dell'applicazione del Titolo II (Luoghi di lavoro), introduce una prima definizione di luoghi di lavoro ai sensi della quale si intendono quei *“luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro”*. La Corte di cassazione (Penale, Sezione IV), con la sentenza n. 40721 del 9 ottobre 2015, ha fornito una interpretazione sulla definizione di *“luoghi di lavoro”* come contenuta nell'articolo 62 del Testo Unico.

Secondo quanto affermato dai giudici della Corte, si intendono per *“luoghi di lavoro”* quei *“luoghi destinati ad ospitare posti di lavoro ubicati all'interno di un'azienda o di un'unità produttiva della stessa, nonché ogni altro luogo di loro pertinenza accessibile al lavoratore nell'ambito della propria attività lavorativa”*.

La Corte di Cassazione ha inoltre sottolineato che *“ai fini della individuazione dei soggetti gravati da obblighi prevenzionistici, la identificazione di uno spazio quale luogo di lavoro non può prescindere dalla identificazione del plesso organizzativo al quale lo spazio in questione accede così come si ricava dalla definizione del luogo di lavoro il legislatore ha dato laddove ha previsto un collegamento di ordine spaziale indicando l'interno dell'azienda o almeno pertinenziale tra l'azienda stessa oppure una sua unità produttiva e il luogo di lavoro”*.

La Convenzione si basa su un concetto ampio di “mondo del lavoro” che tiene conto del fatto che oggi il lavoro non si svolge solamente in un luogo fisico. Tale definizione ricomprende anche la violenza e le molestie che si verificano, ad esempio durante missioni e trasferte, ma anche nel tragitto casa-lavoro e viceversa e include quelle rese possibili dalle tecnologie informatiche (articolo 3). E dunque con l’obiettivo di prevenire e affrontare l’espansione della violenza e delle molestie oltre il luogo fisico di lavoro come tradizionalmente inteso.

Ricordiamo inoltre che il già citato Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 che reca disposizioni in materia di infortuni sul lavoro, contiene specifiche norme relative alla salute e sicurezza nel tragitto da casa al lavoro, prevedendo una specifica copertura assicurativa nella considerazione che anche questo tempo impiegato dal lavoratore merita di essere tutelato, in linea con quanto previsto dalla Convenzione n. 190.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* (allegato 22), prevede all’articolo 22 che *“il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”*.

Il Covid-19 anche in Italia ha contribuito a modificare velocemente il modo in cui molte persone lavorano, moltiplicando i luoghi in cui possono verificarsi violenze e molestie sul lavoro. A tale proposito, si rappresenta che in Italia sono stati sottoscritti diversi protocolli tra Governo e Parti sociali anche a livello aziendale, allo scopo di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro non strettamente riconducibili alla sede aziendale o dell’ufficio ed alle pertinenze intese in senso stretto. I suddetti protocolli nazionali ed aziendali, come pure i regolamenti emanati dalle Pubbliche amministrazioni e volti a disciplinare lo *smart working*, hanno introdotto specifiche misure volte alla tutela della sicurezza dei lavoratori che lavorano in luoghi di lavoro diversificati non più coincidenti con la tradizionale sede fisica aziendale e le relative pertinenze, proprio per la natura atipica del lavoro agile che può svolgersi in qualsiasi luogo scelto dal lavoratore.

L’INAIL, a proposito di *smart working*, salute e sicurezza, ha elaborato un documento che contiene una *“informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell’articolo 22, comma 1, della legge n. 81/2017 recante disciplina del lavoro agile”*.

Il documento fornisce anche un’analitica informazione, con specifico riferimento alle modalità di lavoro per lo *smart worker*, raccolte in capitoli e paragrafi che forniscono precise indicazioni su comportamenti di prevenzione generale richiesti allo *smart worker* con indicazioni relative allo svolgimento di attività lavorativa in ambienti outdoor; indicazioni relative ad ambienti indoor privati; utilizzo sicuro di attrezzature/dispositivi di lavoro; indicazioni relative a requisiti e corretto utilizzo di impianti elettrici; informativa relativa al rischio incendi per il lavoro *“agile”*.

L’adozione di un comportamento tale da non generare rischi per la propria salute e sicurezza o per quella di terzi è alla base delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione in **ambienti indoor e outdoor diversi da quelli di lavoro abituali**.

A proposito del lavoro in contesti tecnologici virtuali, cui fa riferimento l’articolo 3 della Convenzione, è da notare che in Italia il d.lgs. n. 81/2017 all’articolo 18, comma 4, ha previsto espressamente che *“Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa”*. Per cui deve fornire ogni necessaria informazione ed indicazione anche comportamentale al lavoratore. Si osserva quindi come sia la legislazione che la prassi amministrativa (circolari, protocolli, accordi, etc.) introdotte sia in ambito pubblico che privato individuano il luogo del lavoro in senso allargato e pienamente conforme ai principi della Convenzione n. 190, fornendo precise indicazioni sui doveri del datore di lavoro e sugli obblighi connessi alla salute e sicurezza, concetto in cui rientra anche la protezione dalla violenza e dalle molestie nei nuovi e diversi contesti in cui il lavoro stesso si svolge.

Incidenti, infortuni, danni alla salute che si siano verificati durante la trasferta rientrano nelle responsabilità del datore di lavoro. Di conseguenza, la trasferta deve essere trattata come una qualunque altra fase di un ciclo lavorativo e quindi oggetto di apposita valutazione dei rischi tramite: individuazione delle fonti di pericolo ed analisi di tutti i rischi; individuazione ed applicazione delle misure di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro in base al TU salute e Sicurezza ha infatti l'obbligo di conoscere e valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute relativamente alle attività che il personale andrà ad effettuare in missione e, se necessario, di richiedere al medico competente il rilascio dell'idoneità alle mansioni specifiche svolte.

Il datore di lavoro predispone un'adeguata formazione e, anche attraverso manuali specifici per gli addetti ad un determinato esperimento, adeguate informazioni su procedure di comportamento e norme utili per la salvaguardia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro fuori sede.

Inoltre, la Convenzione afferma il principio della massima tutela rispetto alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro (articolo 2).

La legislazione italiana contenuta nel Testo Unico per la salute e sicurezza mira a proteggere i lavoratori ed altri soggetti nel mondo del lavoro come **apprendisti, tirocinanti e terzi a prescindere dal loro status contrattuale come già evidenziato in precedenza.**

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal TU Salute e Sicurezza ha inoltre specificamente individuato lo *stress lavoro correlato* (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione obbligatoria da parte del datore di lavoro e frutto della collaborazione di tutti gli attori coinvolti nel sistema della prevenzione.

Nel metodo di valutazione dello SLC promosso dall'INAIL, le molestie morali e/o sessuali rientrano tra quegli indicatori critici denominati "eventi sentinella".

Se infatti i casi di violenza fisica sono in alcune ipotesi più facili da accertare e da rilevare, è sicuramente più difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati di molestia e/o violenza psicologica, più difficili da riconoscere anche da parte di eventuali testimoni.

In questo caso possono svolgere un ruolo significativo alcune figure specifiche come le Consigliere di parità, il Comitato unico di garanzia, gli Ispettori del lavoro che hanno compiti connessi alla sorveglianza e costituiscono figure di riferimento per la lavoratrice ed il lavoratore, direttamente coinvolte anche nella lotta alle discriminazioni, ed alla prevenzione e repressione di ogni forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro.

III. APPROACH AND CORE PRINCIPLES TO ADDRESS VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

Article 4(2). Approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work

1. Please provide in the box “implementing measures” below a **general overview** of the approach adopted for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work, including information on the legislative, regulatory and policy framework and on enforcement and monitoring, remedies and support, sanctions, education and training, inspection and investigation (Article 4(2)).³

Please specify how this approach:

- is inclusive, integrated and gender-responsive; and
- takes into account violence and harassment involving third parties, where applicable.

Please note that **further details** about the elements of such approach will be asked for throughout the report form.

Implementing measures:

Con riferimento alla prevenzione, si ribadisce che l’articolo 2087 del Codice civile (Tutela delle condizioni di lavoro) prevede che: *“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le 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.”*

In materia di prevenzione, si richiamano anche gli articoli 36 (Informazione ai lavoratori) e 37 (Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti) del TU Salute e Sicurezza, i quali contengono rispettivamente un generale obbligo di informazione e di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, il citato articolo 26 del Codice delle Pari Opportunità è stato ampiamente modificato dall’articolo 1, comma 218, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”*, con l’introduzione dei commi 3-bis e 3-ter. Il primo prevede la nullità di atti, patti o provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro. Con tale provvedimento si accresce la tutela delle vittime in quanto si prevede la nullità è comminata anche per quei comportamenti considerati ritorsivi come licenziamenti, demansionamenti o misure organizzative aventi effetti negativi sul denunciante. L’articolo 26, comma 3-ter prescrive l’obbligo per i datori di lavoro di assicurare condizioni di lavoro che garantiscano l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali iniziative informative e formative mirate a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Con il decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori, come convertito con modificazioni dalla legge 23 aprile 2009, n. 38 (allegato 23), il cd. *“stalking”* è entrato a far parte dell’ordinamento italiano, che ha introdotto all’articolo 612-bis del Codice penale il reato di *“atti persecutori”*. Il reato sussiste quando i comportamenti di minacce e di molestie determinano nella persona offesa un *“perdurante e grave stato di ansia o di paura”*, ovvero un fondato timore per la propria incolumità o per quella di persone a lei vicine, oppure la costringono a modificare le proprie abitudini di vita.

Il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 recante *“Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto per la violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province”*, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 (allegato 24), ha introdotto nel Codice penale nuove aggravanti e ampliato al contempo le misure a tutela delle vittime di maltrattamenti e violenza domestica.

Il già citato decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 - all’articolo 24 ha previsto il congedo retribuito dal lavoro per le donne lavoratrici vittime di violenza.

Occorre anche ricordare che il citato Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, siglato dalle Parti sociali il 25 gennaio 2016 recependo l'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro stipulato nel 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo (BusinessEurope, Ceep, Ueapme e Etuc), afferma, tra l'altro, che ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile e che i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26 del Codice delle pari opportunità inserendo due nuovi commi:

Il comma 3-bis che “prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per discriminazioni, per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa.

L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante”.

Tutela che invece non è garantita “nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia”. E relativamente alla distinzione tra le ipotesi della “calunnia” e quella della “infondatezza della denuncia” si rileva “come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'infondatezza invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa”.

Nella sua azione di contrasto ad ogni forma di violenza, di molestia o di discriminazione sul lavoro, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) collabora stabilmente con la Consigliera Nazionale di Parità, con la quale ha rinnovato, l'8 giugno 2023, un protocollo d'intesa nazionale (allegato 25), volto a favorire la piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, anche alla luce delle modifiche introdotte dalla recente normativa. Il protocollo impegna l'INL e la Consigliera Nazionale di Parità a collaborare e condividere ogni informazione utile sulle violazioni in materia di pari opportunità di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle rispettive attività istituzionali. L'INL assicura, altresì, l'esame tempestivo delle richieste di intervento presentate dalle Consigliere/dai Consiglieri di parità recanti le indicazioni necessarie anche ai fini dei possibili accertamenti di competenza del personale ispettivo.

Grazie al protocollo d'intesa proseguirà, inoltre, la collaborazione finalizzata alla realizzazione di iniziative di informazione e approfondimento sulle tematiche del lavoro in una prospettiva di genere, con il coinvolgimento di rappresentanti di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre istituzioni competenti. In esecuzione del medesimo protocollo, inoltre, le parti promuovono di formazione per il proprio personale allo scopo di rafforzare competenze, conoscenze e metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Nell'attuale quadro normativo e nell'ambito della Pubblica amministrazione ai sensi degli articoli 1 e 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (allegato 26), le Amministrazioni pubbliche sono tenute a realizzare “la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica [...]” e a garantire “parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro [...]”. In aggiunta, esse sono tenute a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza, anche morale o psicologica, al proprio interno.

In questo contesto, significativo è il ruolo assunto dal “*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, di seguito denominato CUG, istituito ai sensi dell’articolo 57 del citato decreto legislativo. n. 165/2001. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e si pone come obiettivo quello di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Il CUG affronta e rilancia, all’interno dell’amministrazione pubblica, il tema della centralità della persona, punto di partenza per contrastare e prevenire ogni forma di violenza, di molestia e, quindi, di discriminazione. Le Direttive interministeriali 4 marzo 2011, “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” (allegato 27) e 26 giugno 2019, n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro della Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, denominata “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” (allegato 28) disciplinano i compiti assegnati a questi organismi e il loro funzionamento. In particolare, predetta Direttiva n. 2/2019 prevede che i CUG fungano da sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti, affinché non venga consentita o tollerata alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. Per garantire maggiore efficacia, l’azione dei CUG si colloca all’interno di una rete di relazioni con altri soggetti tra i quali si evidenziano: il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di parità, con la/il Consigliera/e di fiducia, ove sia stata nominata, l’Organismo indipendente di valutazione (OIV), il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), il Responsabile delle risorse umane e gli altri Organismi contrattualmente previsti. Inoltre, sempre la Direttiva n. 2/2019 riconosce e istituzionalizza la Rete dei Comitati Unici di garanzia e ha previsto la realizzazione di una piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell’ambito di un *network* nazionale coordinato dal DPO e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine sia di favorire il confronto e la condivisione delle buone pratiche sia per facilitare il monitoraggio. Ad oggi, in Italia, aderiscono alla Rete i Comitati unici di garanzia di circa 360 Amministrazioni centrali, nazionali e locali. I Presidenti dei CUG aderenti hanno sottoscritto la Carta della Rete, che sintetizza gli obiettivi prioritari che ne orientano le linee di azione, tra cui:

- assicurare alle persone pari dignità sul lavoro e realizzare azioni positive di sostegno a tale obiettivo;
- eliminare ogni forma di molestia fisica, morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro e al *mobbing*;
- prevenire e combattere le discriminazioni dirette e indirette riferite al genere e non solo.

In base alla normativa sopra richiamata, i CUG esercitano altresì compiti propositivi, tra cui la predisposizione di *Piani triennali di azioni positive* tesi a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo, oltre che funzioni consultive e di verifica. Sono, tra l’altro, previste pertinenti *Relazioni di monitoraggio annuale*, collegate ai predetti *Piani triennali*.

Per il personale cosiddetto *privatizzato* o *contrattualizzato*, ricompreso nei comparti ed aree di contrattazione, l’articolo 42, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 165/2001, prevede che, le Organizzazioni sindacali in possesso di una determinata rappresentatività, possano costituire, in ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa, *Rappresentanze sindacali aziendali* (RSU), e costituire *Organismi di rappresentanza unitaria* del personale mediante elezioni, alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori. I componenti delle RSU vengono eletti sulla base delle liste presentate dai sindacati, ma possono anche essere non iscritti. In ogni caso gli eletti rappresentano tutti i lavoratori, non il sindacato, nella cui lista sono stati eletti. La RSU funziona come unico organismo, che decide a maggioranza la linea di condotta sindacale sul luogo di lavoro. La stessa può anche farsi carico di una prima tutela, cercando di risolvere una problematica di contrasto tra lavoratore e datore di lavoro anche nella materia della violenza e molestie sul lavoro, per poi rivolgersi alle autorità competenti.

Per quanto attiene alle iniziative di sostegno per la prevenzione e l’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, si segnala che l’INAIL, a partire dal 2017, ha inserito tra gli interventi di prevenzione idonei a conseguire una riduzione del tasso di premio, l’attuazione, da parte delle imprese assicurate, di progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, in attuazione dell’Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007.

Con specifico riferimento al personale sanitario, si richiama nuovamente la legge n. 113/2020 che prevede una serie di disposizioni in materia di sicurezza. In particolare, viene istituito, all'articolo 2, un *Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie*, presso il Ministero della salute. L'Osservatorio, composto per metà da donne, prevede la presenza di rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative a livello nazionale, degli Ordini professionali, delle Regioni, dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas), dei Ministeri della salute, dell'interno, della difesa, della giustizia e del lavoro e delle politiche sociali, dell'INAIL, nonché dei rappresentanti delle Organizzazioni di settore. I compiti assegnati a predetto Osservatorio sono:

- monitorare gli episodi di violenza commessi nell'esercizio delle funzioni;
- monitorare gli eventi sentinella che possano dar luogo ai suddetti fatti;
- promuovere studi per la formulazione di proposte e misure idonee a ridurre i fattori di rischio negli ambienti più esposti;
- monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalla disciplina in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche promuovendo l'utilizzo di strumenti di videosorveglianza;
- promuovere la diffusione delle buone prassi in materia di sicurezza;
- promuovere corsi di formazione per il personale medico e sanitario, finalizzati alla prevenzione e gestione di situazioni di conflitto, nonché a migliorare la qualità della comunicazione con gli utenti.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 113/2020, viene assegnato al Ministro della salute il compito di promuovere iniziative di informazione sull'importanza del rispetto del lavoro del personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria.

La medesima legge, all'articolo 4, è intervenuta sull'articolo 583-quater del Codice penale per prevedere che le lesioni gravi o gravissime procurate ai lavoratori del settore sanitario o socio-sanitario nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio, ovvero in danno di chiunque svolga attività di cura, assistenza sanitaria o di soccorso, nell'esercizio o a causa di tali attività, siano punite con pene aggravate (per le lesioni gravi, reclusione da 4 a 10 anni, e per le lesioni gravissime, reclusione da 8 a 16 anni), in analogia con quanto previsto per le lesioni gravi e gravissime ai danni di un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive. Il successivo articolo 5, poi, ha inserito, tra le circostanze aggravanti comuni del reato - che comportano un aumento di pena fino a un terzo - l'aver agito, nei delitti commessi con violenza e minaccia, in danno degli esercenti le professioni sanitarie o socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni ovvero in danno di chiunque svolga attività di cura, assistenza sanitaria o di soccorso, nell'esercizio o a causa di tali attività. Sempre con riferimento all'ambito penale, l'articolo 6 ha previsto che i reati di percosse (articolo 581 del Codice penale) e lesioni (articolo 582 del Codice penale) siano procedibili d'ufficio quando ricorre la nuova aggravante.

In aggiunta, ai sensi dell'articolo 7 della citata legge n. 113/2020, al fine di prevenire episodi di aggressione e di violenza, le strutture presso cui opera il personale esercente le professioni sanitarie e socio-sanitarie devono prevedere nei propri piani per la sicurezza misure volte ad inserire specifici protocolli operativi con le forze di polizia per garantire interventi tempestivi. Ai sensi dell'articolo 8 della medesima legge, è poi istituita la "*Giornata nazionale di educazione e prevenzione contro la violenza nei confronti degli operatori sanitari e socio-sanitari*", allo scopo di sensibilizzare la cittadinanza ad una cultura che condanni ogni forma di violenza.

Infine, all'articolo 9, si prevede la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 500 a euro 5.000 per chiunque tenga condotte violente, ingiuriose, offensive, ovvero moleste nei confronti di personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria, nonché nei confronti di chiunque svolga attività di cura, assistenza sanitaria o di soccorso presso strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche o private, salvo che il fatto costituisca reato.

Il 3 aprile 2023, l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR) e la Consigliera Nazionale di Parità presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali hanno siglato un protocollo d'intesa che consolida un rapporto di collaborazione per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni³.

L'accordo mira a rendere più ampi gli ambiti nei quali costruire percorsi per le pari opportunità nei posti di lavoro e allargare quindi il ventaglio delle possibilità di intervento sui fenomeni discriminatori sviluppando iniziative comuni di in/formazione e sensibilizzazione finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni.

La trattazione dei casi di discriminazione può essere meglio affrontata in un'ottica di collaborazione e sinergia tra organismi di parità. Sulla base di un approccio intersezionale è opportuno favorire lo scambio di informazioni sui casi di discriminazione valorizzando le relative esperienze per individuare le migliori strategie di intervento per la rimozione delle discriminazioni.

Per quanto concerne la violenza di genere che può trovare applicazione nei diversi contesti, compreso il mondo del lavoro si segnala altresì il “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023” (<https://www.pariopportunita.gov.it/media/1952/piano-nazionale-violenza-2021-2023.pdf>). L'obiettivo che si prefigge è quello di continuare a dare impulso all'azione di Governo in risposta ai molteplici aspetti connessi alla violenza di genere: la prevenzione, la protezione delle vittime, la punizione degli uomini che agiscono la violenza, la formazione e l'educazione di operatori e collettività, l'informazione e la sensibilizzazione, i programmi rivolti agli uomini maltrattanti, la tutela delle donne migranti e vittime di discriminazioni multiple, la promozione dell'autonomia lavorativa, economica e abitativa e la diffusione dei luoghi dedicati alle donne. L'azione strategica e operativa del Piano fornisce risposte positive e concrete agli obiettivi strategici prioritari per il triennio 2021-2023 ed individua strutture, interventi e risorse adeguate a contrastare il fenomeno della violenza di genere, introducendo iniziative efficaci ed efficienti, in continuità con quanto realizzato nell'ambito dei precedenti Piani strategici. Al Piano è assegnato il compito di attivare un circolo virtuoso che, attraverso una politica di supporto alle donne vittime di violenza e di prevenzione del fenomeno, aspiri a creare “un'Europa libera dalla violenza contro le donne e dalla violenza domestica”, come riportato nella Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, 2011) a cui il Piano è fortemente connesso. Il Piano riflette le basi giuridiche della Convenzione di Istanbul ed è collegato con la Strategia nazionale sulla parità di genere, con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e con tutte le azioni introdotte per promuovere l'empowerment delle donne, principale strumento di prevenzione della violenza maschile. L'approccio adottato al livello nazionale poggia sui seguenti elementi:

- diritto di vivere libere dalla violenza nella sfera pubblica e in quella privata;
- parità di genere, principio fondamentale per lo sviluppo della società;
- *gender mainstreaming*, ovvero l'inclusione della prospettiva di genere in ogni ambito della vita economica, sociale e politica;
- empowerment femminile, quale processo per il rafforzamento e l'autonomia economica delle vittime;
- inclusione, nell'ottica delle vulnerabilità e delle discriminazioni delle vittime;
- intersezionalità, in quanto la parità di genere va considerata in rapporto a tutte le possibili discriminazioni.

L'adozione di un documento di programmazione strategica, con un orizzonte temporale pluriennale, rappresenta infatti, un elemento imprescindibile per la definizione e attuazione di politiche integrate ed efficaci. In tale consapevolezza, si è agito perché venisse introdotta anche a livello legislativo, nella Legge di bilancio 2022, la previsione di un Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne, da adottarsi con cadenza almeno triennale, congiuntamente alla strutturazione di un nuovo sistema di governance, e l'allocazione a regime di risorse finanziarie da destinare alla sua attuazione, mediante l'incremento annuale di 5 milioni di euro a decorrere dal 2022 del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità.

Tra le novità introdotte dalla Legge di bilancio 2022, va senz'altro evidenziata l'attribuzione a regime, a decorrere dal 2022, di risorse finalizzate all'attuazione del Piano.

2. Please specify whether the representative employers' and workers' organizations have been consulted regarding the approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work (Article 4(2)): Yes ☒ No ☐

If yes, please provide information on the consultation process in the box “implementing measures” below.

Implementing measures:

Alle parti sociali è assegnato un ruolo fondamentale nell'analisi della situazione e nella proposta e definizione di misure di prevenzione specifiche per tutti i settori. Il datore di lavoro, sia pubblico che privato, ha per espressa previsione legislativa il dovere di proteggere la salute e la sicurezza del personale. Tuttavia, è solo attraverso un dialogo costruttivo con i rappresentanti dei lavoratori che possono essere messe in atto politiche di prevenzione

e repressione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Il dialogo tripartito tra i vari livelli di governo, datori di lavoro e lavoratori costituisce infatti la base di individuazione e realizzazione delle strategie più idonee di azione ai fini della prevenzione e repressione del fenomeno della violenza e molestie nel mondo del lavoro.

La stessa contrattazione collettiva nazionale, che in Italia copre più del 90% dei rapporti di lavoro, prende in considerazione espressamente la violenza e le molestie, includendovi specifiche previsioni, gli accordi e i protocolli aziendali espressamente richiamati nei paragrafi precedenti in materia di salute e sicurezza in cui rientra anche la prevenzione e repressione della violenza e molestie nei luoghi di lavoro ne costituiscono un esempio concreto. Inoltre, si rammenta che sono stati istituiti appositi Organismi e Osservatori che coinvolgono attivamente anche le Organizzazioni sindacali. Sul punto, si rimanda a quanto detto in maniera più dettagliata nel paragrafo precedente.

3. *Please indicate in the box "implementing measures" how the approach recognizes the different and complementary roles of government, employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities (Article 4(3)).*

Implementing measures:

A partire dall'importante Accordo quadro europeo del 26 aprile 2007, le Parti sociali hanno fortemente incentivato la diffusione nei contratti collettivi nazionali di clausole che qualificano le violenze e le molestie, anche sessuali, alla stregua di illecito disciplinare, in una prospettiva di "tolleranza zero". Tenuto conto che sul luogo di lavoro possono presentarsi differenti forme di molestie e di violenza, l'Accordo ha, tra gli altri, l'obiettivo di fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenze sul luogo di lavoro.

Su impulso proprio dell'Accordo quadro europeo, sono stati stipulati vari Accordi interconfederali, per la cui trattazione dettagliata si rimanda a quanto detto nella risposta all'articolo 2(2) del presente rapporto.

Nell'ambito della Pubblica amministrazione le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori sono coinvolte nelle iniziative finalizzate alla prevenzione e all'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro attraverso la partecipazione ai CUG aventi composizione paritetica e, quindi, formati da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Per quanto riguarda l'attività svolta dai CUG, si rimanda alla risposta all'articolo 4(2) del presente rapporto.

Inoltre, lo stesso TU sulla sicurezza sul lavoro prevede ai fini della redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR) uno specifico coinvolgimento del datore di lavoro, del rappresentante dei lavoratori, del medico competente.

Esiste inoltre un preciso obbligo informativo e formativo che il datore di lavoro ha nei confronti dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali (RSU), per quanto riguarda gli aspetti inerenti ai rischi e alla sicurezza dell'ambiente di lavoro. Le organizzazioni sindacali hanno infatti pieno diritto ad accedere al documento aziendale di valutazione dei rischi.

Si precisa che la definizione di valutazione dei rischi riportata nel Testo Unico per la sicurezza prevede la "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività finalizzata a individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza". Emergono tra i rischi quelli connessi a situazioni di pericolo per l'integrità psicofisica e quindi anche connessa alla violenza e alle molestie.

Si tratta, dunque, di un attento esame di tutti i potenziali rischi a cui sono esposti i lavoratori durante lo svolgimento della loro prestazione lavorativa, ed il documento si pone l'obiettivo di elaborare le giuste misure di sicurezza per eliminarli o ridurli al minimo.

Questa valutazione deve essere effettuata dal datore di lavoro che può avvalersi della collaborazione del Medico competente, del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e anche di consulenti esterni all'azienda. Nello specifico, tale analisi va svolta tenendo conto di due

fattori principali: la gravità del danno che una fonte di pericolo può causare; la probabilità che da quel pericolo possa derivare un incidente.

Article 5. Fundamental principles and rights at work

1. *Please indicate in the box “implementing measures” below the actions taken to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, with a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work.*

³ According to Article 4(2), such an approach includes: “(a) prohibiting in law violence and harassment; (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment; (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment; (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms; (e) ensuring access to remedies and support for victims; (f) providing for sanctions; developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.”

Implementing measures:

Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining:

The elimination of all forms of forced or compulsory labour:

The effective abolition of child labour:

The elimination of discrimination in respect of employment and occupation:

La Costituzione italiana stabilisce, all'articolo 18, che i cittadini hanno diritto di *associarsi* liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale e proibisce le associazioni segrete e quelle che perseguono, anche indirettamente, scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

Per ciò che concerne la *libertà sindacale*, l'articolo 39 della Costituzione, ai fini del riconoscimento della *natura giuridica delle organizzazioni sindacali*, prevede che ad esse non può essere imposto altro obbligo se non la registrazione presso gli uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti delle organizzazioni sindacali sanciscano un ordinamento interno a base democratica. In seguito alla registrazione, le organizzazioni sindacali acquistano personalità giuridica e la capacità di stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

La *libertà sindacale* è tutelata nell'ordinamento italiano soprattutto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, "*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*", cd. Statuto dei lavoratori (allegato 29). In essa, è disciplinata la libertà sindacale dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro e, quindi, la possibilità di costituire associazioni sindacali e di aderirvi.

A tal fine, è stabilita la nullità degli atti discriminatori e il divieto di trattamenti economici a carattere discriminatorio, in ragione della partecipazione o meno ad un'associazione sindacale. È altresì previsto il divieto per il datore di lavoro di costituire o sostenere sindacati "di comodo". La legge n. 300/1970 disciplina anche e tutela l'*attività sindacale*, in termini di costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, prevedendo anche una tutela per i dirigenti sindacali contro i trasferimenti discriminatori.

Quanto alla contrattazione collettiva, che in Italia copre circa il 90 % dei rapporti di lavoro secondo le stime UE e con peculiare riferimento alle molestie di genere e sessuali, l'art. 50-bis del Codice delle Pari Opportunità prevede che: "*I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale*".

L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio costituisce, peraltro, un diritto fondamentale costituzionalmente garantito dal combinato disposto degli articoli 2, 3 e 4 della Costituzione italiana, in ogni ambito e, quindi, anche nell'ambito del rapporto di lavoro. Si tratta di un principio di primaria importanza nell'ordinamento giuridico italiano. Diverse, invero, sono le fattispecie di reato previste dal Codice penale che mirano proprio a creare un sistema di tutela degli individui a tuttotondo, ricomprendendo anche la tutela da ogni forma di lavoro forzato. In particolare, sono previsti i seguenti reati:

- articolo 600 del Codice penale, "*Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù*";
- articolo 600-bis del Codice penale, "*Prostituzione minorile*";
- articolo 600-octies del Codice penale, "*Impiego di minori nell'accattonaggio. Organizzazione dell'accattonaggio*";
- articolo 601 del Codice penale, "*Tratta di persone*";
- articolo 602 del Codice penale, "*Acquisto o alienazione di schiavi*";

- articolo 603-bis del Codice penale, *“Intermediazione illecita e sfruttamento di lavoro”*.

In aggiunta, l'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. *“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”* (allegato 30) e l'articolo 38-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”* (allegato 31), hanno introdotto sanzioni penali nei casi di somministrazione illecita di manodopera in violazione della norma di cui all'articolo 29, comma 1, (appalto) e articolo 30 (distacco) del già citato decreto legislativo n. 276/2003 e degli articoli da 30 a 37 del decreto legislativo n. 81/2015 (somministrazione di lavoro). Per quest'ultima ipotesi di violazione delle disposizioni in materia di somministrazione di lavoro, l'articolo 40 del decreto legislativo n. 81/2015 prevede altresì delle sanzioni amministrative.

L'articolo 39 del decreto legislativo n. 81/2015, nel caso di somministrazione illecita di manodopera, afferma il diritto del lavoratore illegittimamente somministrato alla costituzione di un rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore, fermo restando il risarcimento attraverso un'indennità omnicomprensiva ricompresa tra un minimo di 2,5 mensilità ed un massimo di 12 mensilità della retribuzione imponibile ai fini del trattamento di fine rapporto. Infine, sul punto devono essere richiamate due previsioni specifiche volte alla tutela dei lavoratori stranieri. Si tratta degli articoli 18 e 22 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, *“Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”*, di seguito TUI (allegato 32). In particolare, l'articolo 18 introduce un permesso di soggiorno per motivi di protezione sociale nei confronti delle straniere vittime di violenza o di gravi forme di sfruttamento, oltre che un programma di assistenza ed integrazione sociale. L'articolo 22, invece, disciplina le sanzioni penali in caso di sfruttamento di manodopera clandestina, con previsione, ex articolo 22, commi 12-quater, 12-quinquies e 12-sexies del TUI, di un permesso di soggiorno per casi speciali a favore dello straniero che abbia presentato denuncia o che cooperi nel procedimento penale instaurato nei confronti del datore di lavoro.

Con riferimento all'effettiva abolizione del lavoro minorile, si segnala che l'Italia ha ratificato ed introdotto nell'ordinamento interno la Convenzione n. 138 sull'età minima (1973) e la Convenzione n.182 sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

La Costituzione italiana, all'articolo 31, comma 2, protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo. Tale norma deve essere letta unitamente all'articolo 37, commi 2 e 3, laddove si prevede che *“la legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione”*.

Nell'ottica di prevenire le forme di lavoro minorile, la legge 17 ottobre 1967, n. 977, *“Tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti”* (allegato 33) sancisce, all'articolo 4, il divieto di adibire al lavoro i bambini e fissa l'età minima per l'ammissione al lavoro nel momento in cui il minore ha concluso il ciclo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai 15 anni compiuti. Successivamente, l'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* (allegato 34) ha elevato a 16 anni l'età per l'accesso al lavoro.

Sotto il profilo dell'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, l'Italia ha ratificato la Convenzione n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951) e la Convenzione n. 111 sulla discriminazione (impiego e occupazione) per le quali si rimanda agli specifici rapporti redatti in merito alle due convenzioni.

La Costituzione italiana afferma, all'articolo 3, comma 1, il divieto di discriminazione e il principio di parità di trattamento, indipendentemente dal sesso, dalla razza, dalla lingua, dalla religione, dalle opinioni politiche, dalle condizioni personali e sociali. Inoltre, all'articolo 37, comma 1, pone un principio di parità di diritti e di retribuzione sul lavoro tra uomo e donna; mentre, al successivo comma 3 del medesimo articolo trova tutela la parità retributiva sul lavoro tra minori e adulti.

Numerose, poi, sono le tutele previste dall'ordinamento italiano contro ogni tipo di discriminazione in relazione all'occupazione e all'impiego.

In primo luogo, si richiamano le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, ai sensi delle quali si prevede:

- la nullità di ogni atto o patto lavorativo discriminatorio per motivi sindacali, di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (articolo 15);
- il divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori per i predetti motivi (articolo 16);

- la nullità del licenziamento discriminatorio (articolo 18);
- Inoltre, sempre in applicazione del divieto di discriminazione, nell'ordinamento italiano prevede:
- la nullità del licenziamento discriminatorio nei cd. *"contratti a tutele crescenti"* (articolo 2, comma 1, decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" (allegato 35);
 - divieto di discriminazione anche sul lavoro per razza, colore, ascendenza o origine nazionale o etnica, convinzioni e pratiche religiose, cittadinanza (articolo 43, TUI);
 - divieto di discriminazione anche sul lavoro per ragioni di razza o origine etnica (decreto legislativo n. 215/2003);
 - divieto di discriminazione sul lavoro per ragioni di religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale (decreto legislativo n. 216/2003);
 - divieto di discriminazione anche sul lavoro per motivi di genere (Codice delle Pari Opportunità).

Per la trattazione dettagliata di tali disposizioni si rimanda a quanto già detto in risposta all'articolo 1 (1) del presente rapporto.

2. Please indicate in the box *"implementing measures"* below the actions taken to promote decent work, with a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work.

Implementing measures:

L'ordinamento giuridico italiano promuove il lavoro dignitoso come principio generale. I principi costituzionali possono essere individuati negli articoli 2 e 3 della Costituzione, letti in combinato disposto con l'articolo 32, alla luce dei quali *"il rispetto della persona umana"* viene posto quale principio inviolabile dalla legge.

Tutto l'ordinamento italiano è comunque improntato alla tutela della persona e del lavoro dignitoso, cui mirano non soltanto le norme specifiche in materia di lavoro volte a sancire i diritti dei lavoratori ma anche l'ampia diffusione e applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro che, come già detto, coprono circa il 90 % dei rapporti di lavoro e rappresentano una garanzia nella tutela dei diritti che diventano azionabili dinanzi agli organi giurisdizionali e sorvegliati in sede di vigilanza attraverso l'attività dell'Ispettorato nazionale del lavoro con il suo specifico potere sanzionatorio.

Ai fini della tutela della parità di genere e della prevenzione della violenza e molestie, un ruolo significativo è svolto dal sistema delle Consigliere di parità nelle varie diramazioni centrali e territoriali.

Il più volte menzionato Testo unico sulla sicurezza che disciplina e prevede le diverse responsabilità e ruoli del datore di lavoro, del lavoratore, del Responsabile per la prevenzione e del Medico competente fornisce inoltre un apparato assai dettagliato di misure per la prevenzione e tutela della salute e sicurezza nel mondo del lavoro con la finalità di porre in essere ogni idonea misura formativa e informativa per prevenire situazioni a rischio per il lavoratore e la lavoratrice anche in termini di violenza e molestie.

Article 6. Right to equality and non-discrimination

Please indicate in the box *"implementing measures"* below the provisions of the laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

Implementing measures:

Si richiama quanto già detto in risposta all'articolo 5 del presente rapporto, con particolare riferimento alla tutela contro ogni tipo di discriminazione. Inoltre, l'ordinamento italiano ha introdotto una specifica normativa per la tutela delle persone disabili. Si tratta della legge 12 marzo 1999, n. 68, "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*" (allegato 36), che promuove l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso il "*collocamento mirato*" affidato ad appositi uffici individuati dalle regioni e la individuazione di assunzioni obbligatorie e quote di riserva che devono essere rispettate dai datori di lavoro.

Inoltre, si rimanda a quanto riportato in risposta all'articolo 4 (2) della Convenzione, relativamente al lavoro pubblico e al ruolo dei CUG, la cui opera è posta a tutela del diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione con riferimento alle dimensioni di genere, disabilità, provenienza e appartenenza a un gruppo sociale in senso lato. Non deve essere sottovalutato che il CUG, fin dalla prima costituzione, ha il compito di redigere, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*. La relazione deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti sui succitati temi dall'amministrazione e dal datore di lavoro, anche ai sensi del T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro. La relazione costituisce un importante momento di riflessione, in quanto rappresenta il punto di partenza per affrontare temi complessi che attengono non solo alla valutazione del grado di attenzione alla parità di opportunità con riferimento al genere, ma anche all'eventuale esistenza di fenomeni di violenza, alla loro prevenzione e rimozione, con l'obiettivo di pervenire al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e, dunque, anche con attenzione alla loro salute. A partire dal 2020, la Presidenza del Consiglio dei ministri ha messo a disposizione una piattaforma nella quale ciascuna amministrazione e il relativo CUG devono inserire la Relazione annuale sulla condizione del personale. Predetta relazione viene compilata sulla base di un *format* unico, grazie al quale sono resi confrontabili tutti i dati.

Occorre anche considerare il Piano triennale delle azioni positive, che tutte le amministrazioni pubbliche devono predisporre in base all'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 per realizzare azioni positive volte ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano ha dunque lo scopo di raccogliere le azioni positive, così come definite dall'articolo 42 del suddetto d.lgs. n. 198/2006, volte alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, impediscono la realizzazione di pari opportunità di genere, al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. In esso rientrano anche le azioni volte al benessere organizzativo e quindi a prevenire situazioni che possano favorire l'insorgere di violenze o molestie nel lavoro, anche attraverso misure di formazione e prevenzione.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7. Prohibition of violence and harassment in the world of work

Please indicate in the box "implementing measures" below the laws and regulations that prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment. Please specify the relevant provisions of these laws and regulations, including where separate definitions are provided for as foreseen in Article 1(2).

Implementing measures:

Si rimanda integralmente a quanto indicato in risposta all'articolo 1 del presente rapporto.

Article 8. Appropriate measures of prevention

Please indicate in the box "implementing measures" below (specifying the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures):

Si rimanda a quanto detto nei paragrafi precedenti.

Implementing measures:

The appropriate measures taken to prevent violence and harassment in the world of work:

How the appropriate preventive measures:

- (a) recognize the role of public authorities in the case of informal economy workers;*
- (b) identify the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means; and*
- (c) effectively protect informal economy workers, as well as workers and other persons concerned in sectors or occupations and work arrangements more exposed to violence and harassment.*

L'ordinamento giuridico italiano riconosce il ruolo centrale degli organi di vigilanza, in particolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro che opera attraverso i suoi uffici territoriali, al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di quello irregolare prevedendo meccanismi ispettivi, e sanzioni amministrative e penali. Assume particolare rilievo il provvedimento di sospensione dell'attività aziendale, cui si collega il divieto di contrattare con la Pubblica amministrazione per tutta la durata della sospensione e l'istituzione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP).

Con riferimento alle misure di prevenzione, si richiama quanto detto nei paragrafi precedenti con particolare richiamo a: gli strumenti e misure previsti nel Testo unico della salute e sicurezza nel lavoro; al DUVRI come strumento di valutazione rischi aziendali e del mondo del lavoro in genere, da redigersi a cura del datore di lavoro, del rappresentante dei lavoratori e del medico competente, e di cui va data informazione ai sindacati dei lavoratori; alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza; alla metodologia per la valutazione e la gestione del rischio stress lavoro-correlato, sviluppata nel 2011 ed aggiornata nel 2017, resa disponibile *online* attraverso una piattaforma utilizzabile dalle aziende per effettuare la valutazione del rischio, ai sensi del TU Salute e Sicurezza⁴. Il metodo proposto offre ai datori di lavoro strumenti validati e risorse specifiche, da utilizzare seguendo un approccio sostenibile e integrato, articolato per fasi, che prevede il coinvolgimento delle figure della prevenzione e dei lavoratori. L'obiettivo principale della valutazione del rischio stress lavoro-correlato è l'identificazione di eventuali criticità relative a fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti in ogni tipologia di azienda e organizzazione, che se mal gestiti possono far emergere condizioni di tale rischio nei lavoratori.

A partire dall'analisi dettagliata delle criticità emerse, le aziende dovranno implementare un'adeguata gestione del rischio, attraverso l'attuazione di specifiche misure correttive e preventive, al fine di migliorare le condizioni di lavoro e i livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, impattando, altresì, positivamente sulla competitività delle aziende e sulla qualità dei prodotti e dei servizi erogati.

Nel marzo 2022, al fine di fornire strumenti integrativi volti a valutare alcuni rischi emersi come rischi psicosociali specifici per gli operatori sanitari, è stata pubblicato il Modulo contestualizzato al settore sanitario della Metodologia Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato.

Tale modulo mette a disposizione, tra gli altri, alcuni indicatori e misure per: 1) raccogliere il numero di aggressioni da parte di pazienti e loro familiari; 2) individuare l'esistenza di procedure per la gestione dei conflitti sul lavoro; 3) valutare la percezione della violenza e delle molestie da parte dei lavoratori sul lavoro. Le organizzazioni sanitarie italiane utilizzano volontariamente tale metodologia per soddisfare l'obbligo legale nazionale di valutare

⁴ <https://www.inail.it/cs/Satellite?c=Page&cid=6443174784517&d=256&pagename=Internet%2FPage%2FpaginaFoglia%2FLayout>

i rischi associati allo stress lavoro correlato e - sulla base dei risultati della valutazione - fornire azioni preventive e correttive per eliminare i rischi alla fonte, tra cui violenza e molestie sul lavoro.

In aggiunta, su iniziativa dei CUG, molte Pubbliche amministrazioni hanno adottato Codici etici o di condotta, ossia atti di carattere volontario, assunti dal datore di lavoro al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto della dignità della persona che lavora. Il Codice, che può essere adottato sia in ambito pubblico che privato, integra, affianca e supporta le regole contenute nei contratti collettivi di lavoro e nelle leggi. In particolare, i Codici etici o di condotta prevedono l'istituzione di figure tecniche-specialistiche generalmente definite "*Consiglieri di fiducia*". La/il Consigliere/a di fiducia normalmente viene proposto/a al Datore di lavoro dal CUG, con il quale la/il consiglia/e deve avere una relazione costante. Il Consigliere di fiducia, è quindi uno specialista chiamato ad attuare il Codice di condotta adottato dall'ente o dall'azienda che ne richiede la collaborazione e ad affrontare il tema delle molestie (non solo sessuali) sui luoghi di lavoro e, di recente, del *mobbing*.

In particolare, tali esperti sono incaricati di: prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni laddove esista un codice di comportamento approvato dall'Ente o dall'impresa di riferimento. Il Consigliere di fiducia ha specifiche funzioni di prevenzione dei comportamenti vietati, definisce procedure utili alla soluzione delle vicende rientranti nel suo campo d'applicazione, favorisce l'emersione delle situazioni latenti e cerca, nel contempo, di formare ed informare. La procedura di applicazione delle eventuali sanzioni, in particolare, con gli anni si è standardizzata in due specifici tronconi: la procedura informale (che vede come soggetto attivo il Consigliere di fiducia, con funzioni di ascolto, consulenza e mediazione) e la procedura formale (che rimane regolata dalle disposizioni del contratto collettivo applicabile e dalla legge).

Article 9. Responsibilities of employers

Please indicate in the box "*implementing measures*" below:

Implementing measures:

The laws and regulations that require employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment:

In particular, how laws and regulations require employers to, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;*
- (b) take into account violence and harassment and associated psychological risks in the management of occupational safety and health;*
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives and take measures to prevent and control them;*
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on their rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the workplace policy referred to above under question 1(a).*

In merito alle responsabilità dei datori di lavoro, appare opportuno sottolineare che l'articolo 26, comma 3-ter, del Codice delle pari opportunità prevede che "*i datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice*

civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”.

Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza (articolo 26, comma 3-ter, secondo periodo, del Codice delle pari opportunità). Tali obiettivi possono essere perseguiti, tra gli altri, anche attraverso lo strumento della contrattazione collettiva, con la finalità di prevenzione di tutte le forme di molestie e di molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro e nella formazione e crescita professionale (articolo 50-bis del Codice delle pari opportunità).

Inoltre, si segnala anche l'articolo 17, comma 1, lett. a) del TU sulla salute e sicurezza, ai sensi del quale il datore di lavoro è tenuto alla valutazione di *“tutti i rischi”*. Tale norma si collega all'articolo 28, comma 1, del medesimo TU, che individuando gli effetti delle condotte violente e moleste, estende l'obbligo della valutazione a tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, *“ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato [...], quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [...]”*.

Infine, gli articoli 36 e 37 del citato Testo Unico pongono a carico del datore di lavoro l'obbligo di informazione e formazione ai lavoratori, alle lavoratrici e ai loro rappresentanti sui rischi e sulla materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Si prevede altresì che ogni lavoratore e lavoratrice debba prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, ex articolo 20 del TU.

Per completezza, si rimanda a quanto già riportato in risposta all'articolo 2 e seguenti del presente rapporto.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10(a) and (h). Monitoring and enforcement

Please indicate in the box “implementing measures” below the measures taken to monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work (Article 10(a)).

Please also indicate the measures taken to ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law (Article 10(h)).

Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

In primo luogo, si ribadisce che qualora si verificano nei vari contesti di lavoro delle fattispecie concrete che integrino i reati di **violenza, violenza sessuale, molestie sessuali, minaccia, ingiuria, lesioni, o tentativi di violenza** art. 609 e 609 quater c.p., violenza sessuale 609 bis, minaccia art. 612 c.p., lesioni, reato di **molestia sessuale** (art. 660 c.p.) il codice penale prevede e disciplina espressamente le suddette fattispecie tipizzate di reato che sono perseguite su espressa denuncia e per i quali sono previste apposite pene.

È utile richiamare quanto descritto nel presente rapporto in risposta all’articolo 1 della Convenzione, nella parte dedicata alle definizioni, ricordando che secondo la giurisprudenza della Corte di cassazione (Cass., sez. V, sentenza 30 aprile 2012, n. 36332) il datore di lavoro “*può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale*”.

Mentre nel caso in cui l’autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, “*questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente*”.

Si richiamano inoltre le disposizioni di portata generale contenute nell’articolo 26, commi 3 e 3-bis del Codice delle pari opportunità che disciplinano le molestie e le relative discriminazioni. Il comma 3, in particolare, prevede come rimedi “*la nullità degli atti, patti o provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti discriminatori. Sono altresì nulli quegli atti, patti o provvedimenti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. A tal fine, sono considerati altresì discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un’azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*”

Il comma 3-bis, invece, dispone contro gli atti di ritorsione avverso il lavoratore che abbia denunciato la discriminazione per molestia sessuale, prevedendo che “*la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.*”

Nel caso in cui l’Ispettore del lavoro accerti una condotta violenta o una molestia sul luogo di lavoro, trasmette la relativa informativa di reato alla competente Procura della Repubblica. Ove le informazioni acquisite non siano corredate di elementi sufficienti alla redazione di una notizia di reato, ma facciano comunque sospettare una situazione di possibile pericolo, il personale ispettivo - previa intesa con la Procura della Repubblica - provvede ad inviare un’annotazione di polizia giudiziaria per violenza di genere volta all’attivazione del cosiddetto codice rosso.

Si tratta di una serie di misure, la cui adozione è prevista in una prospettiva di genere dalla legge 19 luglio 2019, n. 69, *“Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere”* (allegato 37), con lo scopo di reprimere le violenze e le molestie domestiche e contro le donne, prevedendo delle procedure più celeri nell’ascolto e nella protezione della vittima.

Nello svolgimento dell’attività ispettiva, inoltre, il personale ispettivo opera un controllo sul documento di valutazione dei rischi (DVR) al fine di accertarne la completezza anche per verificare che contenga la concreta considerazione dei rischi potenzialmente collegati alla realizzazione sul luogo di lavoro di condotte di violenza o molestia e la previsione delle opportune misure atte a prevenirle. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, attraverso l’adozione delle misure e delle iniziative più opportune a prevenire anche fenomeni di violenza e molestia nell’ambiente lavorativo (articolo 2087 Codice civile, articolo 26, comma 3-ter del Codice delle Pari Opportunità e l’articolo 28 del TU Salute e Sicurezza).

Secondo quanto previsto dall’articolo 55, commi 3 e 4, del Testo Unico per la salute e la sicurezza, il datore di lavoro è punito con l’ammenda da 1.000 a 2.000 euro, nel caso in cui sia stata omessa l’indicazione sulla relazione della valutazione di tutti i rischi summenzionati, ovvero da 2000 a 4000 euro, qualora non siano state indicate le misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, nonché le misure di prevenzione e protezione. Si ricorda, inoltre, che nell’ottica di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, la mancata elaborazione del DVR comporta anche l’adozione di un provvedimento di sospensione dell’attività datoriale ex articolo 14 del citato TU. Detta competenza ad emettere provvedimenti di sospensione dell’attività lavorativa in caso di accertamento del mancato rispetto della legislazione sulla sicurezza sul lavoro, oltre alla prescrizione delle misure necessarie alla cessazione del pericolo, è estesa dalla medesima disposizione anche agli organi di vigilanza delle aziende sanitarie locali.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (allegato 38) ha previsto la possibilità, per i dipendenti pubblici che segnalino irregolarità o illeciti e siano vittime di atti ritorsivi, di presentare denuncia presso l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la correlativa apertura di un procedimento amministrativo, che può portare alla dichiarazione di nullità delle misure ritorsive ed alla condanna al pagamento di sanzioni pecuniarie nei confronti dei soggetti responsabili (articolo 54-bis, comma 1, decreto legislativo n. 165/2001, come novellato dall’articolo 1 Legge n. 179/2017, e *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001”*, approvato con delibera ANAC 1 luglio 2020, n. 690 (allegato 39).

Tenuto conto che il caporalato e lo sfruttamento di lavoratori, prevalentemente di origine extracomunitaria, costituiscono ulteriori possibili declinazioni del fenomeno della violenza sul luogo di lavoro ai danni di soggetti particolarmente vulnerabili, si segnala che, in attuazione del *Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022*, l’INL si è impegnato nella realizzazione di azioni volte a prevenire e contrastare i suddetti fenomeni illeciti (progetti “SU.PR.EME. Italia” e “A.L.T. Caporalato!” mirati, rispettivamente, a specifiche regioni del Sud, nel solo settore agricolo, e del Centro e Nord Italia, in diversi settori produttivi). Gli interventi ispettivi nell’ambito delle task-force organizzate secondo il modello multi-agenzia, hanno consentito la tutela di 587 lavoratori risultati vittime di caporalato e sfruttamento lavorativo, con il conseguente deferimento di 96 trasgressori alla competente autorità giudiziaria.

Entrambi i progetti si sono conclusi nel corso del 2022, ma, considerati i risultati conseguiti, è stato dato avvio a un nuovo progetto, denominato “A.L.T. Caporalato D.U.E.”, esteso a tutto il territorio nazionale e a tutti i settori produttivi. Sono stati attivati, inoltre, sportelli multilingue sperimentali in 6 ITL (Bari, Cuneo, Ferrara-Rovigo, Foggia, L’Aquila e Reggio Calabria) dedicati alla ricezione delle denunce di irregolarità e sfruttamento lavorativo di cittadini stranieri.

Si rappresenta inoltre che dal 2017, l’Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ha avviato un’azione di monitoraggio più sistematica del fenomeno della violenza contro le donne, in linea con le richieste dettate dalla Convenzione di Istanbul, proprio attraverso il sistema integrato e secondo un approccio multifonte, che permette di tenere conto delle 3P *“Prevention, Protection, Persecution”*.

Il sistema prevede:

- la raccolta di dati direttamente dalla voce delle vittime, attraverso la conduzione di indagini dirette, come le indagini quinquennali di vittimizzazione che l’ISTAT ha realizzato a partire dal 1997, e quelle sulla

sicurezza delle donne, o la raccolta di dati sulla popolazione relativa agli stereotipi di genere e l'immagine sociale della violenza, per misurare le cause e la costruzione sociale del fenomeno;

- le statistiche provenienti dalle forze dell'ordine e di fonte giudiziaria e lo studio sempre più accurato dei dati in esse contenute, con particolare riferimento all'analisi degli omicidi che, per la prima volta in Italia, ha reso possibile la stima dei femminicidi;
- la raccolta di dati e il costante monitoraggio delle fonti relative ai servizi di supporto e protezione alle donne vittime di violenza, al fine di misurare domanda e offerta di bisogni e l'adeguatezza della risposta pubblica e privata al fenomeno. Tra questi sono inclusi, per esempio, i dati provenienti dalle rilevazioni che l'Istat, in collaborazione con le Regioni e le Province autonome, conduce dal 2018 sui centri antiviolenza e le case rifugio, l'indagine sull'utenza dei centri antiviolenza dal 2020 e i dati relativi alle chiamate al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo stalking "1522";
- i dati dei percorsi sanitari nel sistema emergenziale delle sopravvissute alla violenza del Ministero della Salute;
- l'esplorazione, l'identificazione e l'analisi di fonti di dati alternative e innovative, come ad esempio la *sentiment analysis*, per rilevare "il sentire" collettivo rispetto al fenomeno e la rappresentazione anche mediatica che di esso è costruita e riportata;
- l'analisi dei protocolli/accordi delle reti territoriali contro la violenza.

L'integrazione di tutte le fonti disponibili è essenziale per garantire alla collettività, ai decisori pubblici e agli stakeholder, dati di qualità, pertinenti e aggiornati, capaci di cogliere i mutamenti che intervengono e determinano nel loro insieme l'andamento del fenomeno e la capacità di risposta contro di esso e di protezione delle donne⁵. Infine, con riferimento ai provvedimenti con forza esecutiva immediata tesi a tutelare le persone da ogni tipo di pericolo legato a condotte violente o molesti, si rimanda agli strumenti di tutela di cui alla successiva risposta all'articolo 10 (b) e (e) del presente rapporto.

Article 10(b) and (e). Remedies and support to victims and access to complaint and dispute resolution mechanisms

1. *Please describe in the box "implementing measures" below how easy access is ensured to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:*

- *complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level (Article 10(b)(i));*
- *dispute resolution mechanisms external to the workplace (Article 10(b)(ii));*
- *courts or tribunals (Article 10(b)(iii));*
- *protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers (Article 10(b)(iv)); and*
- *legal, social, medical and administrative support measures available for complainants and victims (Article 10(b)(v)).*

Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

La legislazione italiana prevede molteplici strumenti di contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro quali i già citati e descritti meccanismi di ricorso alla autorità giurisdizionale, nonché in ambito strettamente lavoristico il sistema delle Consigliere di parità, l'azione dell'Ispettorato del lavoro, il Comitato unico di garanzia, e sono disciplinate inoltre specifiche misure di risarcimento.

⁵ <https://www.istat.it/it/files/2023/08/2023-03-08-statreportprotezione-Istat-Dpo.pdf>

Quanto alle procedure di denuncia, di indagine e di risoluzione delle controversie sul luogo di lavoro (meccanismi interni in via stragiudiziale), sono previsti dall'ordinamento italiano i seguenti strumenti:

- procedure interne da attivare in caso di violenza o di molestie, sia nell'impiego privato che pubblico, in cui spesso il ruolo centrale è svolto dalla figura del Consigliere o Consulente di Fiducia. Si tratta di procedure connotate da riservatezza, celerità, completezza dell'accertamento e del contraddittorio, che si possono esaurire con provvedimenti disciplinari nei confronti degli autori (fino ad arrivare al licenziamento) o con provvedimenti diversi (come il trasferimento del molestatore per incompatibilità ambientale). Si articolano spesso in una procedura informale e riservata, in una procedura formale e nel ricorso consensuale all'arbitrato irrituale. Questi strumenti hanno fonte nella Contrattazione Collettiva (si richiama il già citato Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro e i CCNL dei vari settori di attività), nei Codici di comportamento (articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001), nei regolamenti interni e nei Codici di condotta (articolo 50-bis del Codice delle Pari Opportunità);
- meccanismi di verifica e di controllo dei CUG, nell'ambito del pubblico impiego, che hanno anche il compito di segnalare ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti specifiche situazioni collegate a discriminazioni o a molestie sul lavoro, svolgendo anche funzioni di tutela del singolo dipendente che abbia segnalato episodi di violenza o di molestie di cui sia stato vittima (articolo 57 decreto legislativo n. 165/2001; Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Sono altresì previsti meccanismi esterni di risoluzione stragiudiziale delle controversie in materia di violenza e di molestie ed in particolare:

- tentativo facoltativo di conciliazione ex articolo 410 del Codice di procedura civile e arbitrato ex articolo 412-quater del Codice di procedura civile dinanzi all'ITL competente;
- altre modalità di conciliazione e di arbitrato previste dalla contrattazione collettiva, ex articolo 412-ter;
- tentativo di conciliazione promosso dalla Consigliera provinciale o regionale territorialmente competente, ex articolo 410 del Codice di procedura civile e articolo 3, comma 1 del Codice delle Pari Opportunità (limitato solo alle violenze e alle molestie di genere o sessuali);
- procedura informale attivata dalla Consigliera della Parità per addivenire alla bonaria composizione di una controversia, convocando il datore di lavoro e perseguendo una soluzione condivisa che, ove raggiunta, può essere incorporata in un verbale reso esecutivo attraverso il suo deposito presso l'ITL competente (limitato solo alle violenze e alle molestie di genere o sessuali).

Dinanzi al Giudice civile è prevista la tutela generale ordinaria (azione contrattuale e/o extracontrattuale), con il riparto di competenze, tra il Tribunale del lavoro e il Tribunale civile ordinario. Mentre per alcune specifiche questioni è prevista la competenza del Tribunale amministrativo regionale.

Oltre a tali rimedi ordinari è prevista anche una tutela cautelare generale di urgenza ai sensi dell'articolo 700 del Codice di procedura civile. Si tratta di una tutela di carattere tutelare che, in presenza del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora*, permette di conseguire la cessazione immediata delle condotte persecutorie, violente o moleste. Inoltre, è altresì prevista una tutela giudiziale speciale in materia di molestie per specifici fattori di discriminazione.

Ai sensi degli articoli 38, comma 6, e 37, comma 2, del Codice delle pari opportunità, è prevista un'*azione ordinaria individuale*, che può essere esperita e scelta dalla vittima nei casi di discriminazione o di molestia. In alternativa, la vittima può esercitare un'*azione speciale individuale* ai sensi dell'articolo 38 del medesimo Codice, che consente la tutela in via d'urgenza di un novero limitato di discriminazioni, ovverosia di quelle poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II (*Divieti di discriminazioni*) del titolo I (*Pari opportunità nel lavoro*) del Codice o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*" (allegato 40), o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari. Infine, è prevista un'*Azione speciale collettiva* ai sensi dell'articolo 37 del Codice delle pari opportunità, promossa dalla Consigliera provinciale, regionale o nazionale per la repressione di discriminazioni dirette o indirette di carattere collettivo. Altresì la stessa, a norma dell'articolo 36, comma 2 del Codice delle pari opportunità, può promuovere l'azione individuale (ordinaria o speciale) su delega della vittima o intervenire *ad adiuvandum* nei giudizi promossi separatamente dalla medesima.

Inoltre, in caso di discriminazioni per etnia, nazionalità, lingua, religione, provenienza geografica (articoli 43 e 44 del TU sull'immigrazione) è prevista un'*azione speciale individuale o collettiva* ai sensi dell'articolo 702 *bis, ter e*

quater del Codice di procedura civile, così come disciplinato dall'articolo 28, comma 1 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150 *“Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell'articolo 54 della legge 18 giugno 2009, n. 69”* (allegato 41). Il medesimo rimedio è previsto anche per le discriminazioni e molestie per razza e origine etnica (articolo 4, 4-bis e 5, comma 3 del decreto legislativo n. 215/2003, nonché per le discriminazioni e molestie per religione, *handicap*, età, orientamento sessuale, convinzioni personali (articolo 4, 4-bis e 5, comma 2 del decreto legislativo n. 216/2003).

Con riferimento alle suddette molestie relative a specifici fattori di discriminazione le vittime si possono avvalere dello strumento processuale dell'onere probatorio attenuato, che consente di ritenere accertate le condotte moleste sulla base di un semplice quadro indiziario (salvo la piena prova del contrario da parte del convenuto in giudizio, ai sensi dell'articolo 40 del Codice delle Pari opportunità e dell'articolo 28, comma 4 del citato decreto legislativo n. 150/2011).

Nell'ambito della tutela penale, sono previsti mezzi di ricorso per le vittime di violenza e di molestia sul lavoro, rappresentati dalla possibilità per la vittima di presentare denuncia-querela per la singola fattispecie di reato e dalla possibilità di costituirsi parte civile nel processo penale per conseguire il risarcimento dei danni derivanti dal reato subito (articolo 76 del Codice di procedura penale).

Con decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* (allegato 42), l'Italia ha dato attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le tutele sono estese a tutti coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti *“facilitatori”*, colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato. Anche riguardo ai canali di segnalazione, il decreto introduce novità per le aziende interessate che dovranno predisporre canali interni di segnalazione in grado di garantire il massimo livello di riservatezza. Nelle aziende con meno di cinquanta dipendenti, inoltre, viene consentita solo la segnalazione interna escludendo la possibilità di ricorrere al canale esterno e alla divulgazione pubblica.

L'ordinamento italiano prevede una serie di strumenti di protezione contro la vittimizzazione e le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori. In particolare, in ambito civile, si segnala la *presunzione speciale di nullità* di tutti gli atti discriminatori o ritorsivi aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro (es. licenziamenti, trasferimenti, provvedimenti disciplinari, mutamenti di mansioni, modifica dell'orario lavorativo ecc.), adottati in conseguenza del rifiuto o del reclamo o dell'azione in giudizio della vittima di discriminazioni, violenza o molestie di genere o di molestie sessuali, salvo la piena prova contraria da parte del datore di lavoro (art. 26, comma 3 e 3-bis, del Codice delle Pari Opportunità). Mentre, in ambito penale, l'articolo 282-ter del Codice di procedura penale prevede la misura cautelare del divieto di avvicinamento alla persona offesa, al fine di evitare contatti ravvicinati della vittima con il proprio aggressore.

In ambito amministrativo, è prevista la tutela preventiva dell'ammonimento del questore nel caso di denuncia di atti persecutori ex articolo 612-bis del Codice penale, che consente alla vittima di conseguire, all'esito di un accertamento sommario, l'ammonizione dell'autore di atti persecutori, al fine di scoraggiare comportamenti violenti ed ottenere la cessazione delle condotte ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11 *“Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”*, convertito dalla Legge 23 aprile 2009, n. 38 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”* (allegato 43).

Per quanto concerne le misure di sostegno mediche, sociali, legali e amministrative a favore dei querelanti o delle vittime di violenza o di molestie, la legislazione italiana prevede:

- l'intervento della Consigliera o del Consigliere della parità sia in via stragiudiziale sia in via giudiziale a supporto della vittima, attraverso lo svolgimento dell'azione in nome e per conto del soggetto molestato o con l'intervento *ad adiuvandum* (articoli 36, comma 2, 37 e 38 del Codice delle Pari Opportunità);
- il supporto dell'UNAR al fine di *"fornire assistenza, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi, alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, anche secondo le forme dell'art. 425 c.p.c."* (articolo 7 del decreto legislativo n. 215/2003);
- la legittimazione ad agire in nome e per conto della vittima di condotte moleste o violente per motivi di razza, origine etnica, handicap, religione, età, convinzioni personali, orientamento sessuale alle associazioni ed agli enti inseriti in un apposito elenco (articolo 5, comma 1 del decreto legislativo 215/2003) o alle organizzazioni sindacali, alle associazioni e alle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (articolo 5, comma 1 decreto legislativo 216/2003).

In aggiunta, le forze dell'ordine, i presidi sanitari e le istituzioni pubbliche che ricevono dalla vittima la notizia di reato di cui agli artt. 572, 600, 600 bis, 600 ter, 600 quinquies, 601, 602, 609 bis, 609 ter, 609 quater, 609 quinquies, 609-octies e 612 bis del Codice penale, hanno l'obbligo di fornire alla vittima tutte le informazioni relative ai centri antiviolenza presenti sul territorio (in particolare nella zona di residenza della vittima), provvedendo a mettere in contatto la vittima con i centri antiviolenza, qualora la stessa ne faccia espressa richiesta, ai sensi dell'articolo 11, decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, *"Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"*, convertito con Legge 23 aprile 2009, n. 38, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori"*.

Con l'articolo 1, legge 28 dicembre 2015, n. 208, *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)"* (allegato 44) e successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 novembre 2017 (allegato 45), è stato istituito, nelle aziende sanitarie e ospedaliere, un percorso di protezione denominato **«Percorso di tutela delle vittime di violenza»**, con la finalità di tutelare le persone vulnerabili vittime di violenza, con particolare riferimento alle vittime di violenza sessuale, maltrattamenti o atti persecutori (*stalking*). Un aspetto centrale è la definizione di *Linee guida nazionali* volte a rendere operativo il percorso di tutela delle vittime, con particolare riguardo all'assistenza giudiziaria, sanitaria e sociale, nonché ad ogni possibile aspetto legato all'emersione e al tempestivo riconoscimento della violenza e ad ogni tipo di abuso commesso ai danni delle vittime.

In aggiunta, è stato istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle pari opportunità, un numero verde nazionale a favore delle vittime di atti persecutori, attivo 24h, con la finalità di fornire un servizio di prima assistenza psicologica e giuridica da parte di personale specialistico, nonché di comunicare prontamente, nei casi di urgenza e su richiesta della persona offesa, alle forze dell'ordine competenti gli atti persecutori segnalati (articolo 12, del citato decreto-legge n. 11/2009, convertito con legge n. 38/2009).

Infine, l'articolo 76, comma 4-ter, del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n. 115, *"Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia"* (allegato 46), stabilisce il patrocinio a spese dello Stato a favore delle vittime di reati di violenza sessuale, maltrattamenti ed atti persecutori indipendentemente dal reddito e per il solo fatto di essere vittima, disponendo che: *"La persona offesa dai reati di cui agli articoli 572, 583-bis, 609-bis, 609-quater, 609-octies e 612-bis, nonché, ove commessi in danno di minori, dai reati di cui agli articoli 600, 600-bis, 600-ter, 600-quinquies, 601, 602, 609-quinquies e 609-undecies del codice penale, può essere ammessa al patrocinio anche in deroga ai limiti di reddito previsti dal presente decreto"*.

Con l'intento di valorizzare e rendere più efficace l'azione che i Comitati unici di garanzia (CUG) svolgono nella pubblica amministrazione, anche con riferimento alla prevenzione e contrasto ai fenomeni di discriminazione di genere, comprendendo altresì ogni forma di violenza e/o molestia fisica o psicologica, in data 18 novembre 2020 la Rete Nazionale dei CUG in collaborazione con le Ministre per le Pari Opportunità e per la Pubblica Amministrazione hanno sottoscritto un *Protocollo di intesa finalizzato a rafforzare le misure di tutela delle lavoratrici in smart working vittime di violenza*. I CUG, nella pubblica amministrazione, in quanto organismi paritetici e facenti parte a pieno titolo degli enti cui appartengono, svolgono funzioni sempre più importanti in termini anche di prevenzione dei fenomeni molesti e costituiscono osservatori privilegiati, guidati nella propria attività dalla conoscenza della situazione del personale della amministrazione di appartenenza. Il ruolo e la

funzione che i CUG svolgono hanno fatto ritenere, a ragione, che potessero essere validi interlocutori per la prevenzione e il contrasto delle violenze, anche in considerazione della presenza capillare dei CUG.

I CUG delle amministrazioni aderenti al Protocollo si sono impegnati, tra l'altro, a fornire immediate informazioni alle vittime che dovessero rivolgersi al Comitato, dando indicazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

Si segnala anche che sono previste misure di supporto volontarie anche per gli autori di atti persecutori.

In particolare, quando il questore procede all'ammonimento ai sensi dell'articolo 8 del citato decreto-legge n. 11/2009, egli informa senza indugio l'autore del fatto circa i servizi disponibili sul territorio, inclusi i consultori familiari, i servizi di salute mentale e i servizi per le dipendenze, finalizzati ad intervenire anche nei confronti degli autori di violenza di genere (articolo 3, comma 5 bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, *"Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"*, convertito con legge 15 ottobre 2013, n. 119, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province"*).

Presso gli Uffici territoriali dell'INL, in attuazione delle iniziative di prevenzione e promozione di cui all'articolo 8 del citato decreto legislativo n. 124/2004, sono stati effettuati diversi incontri indirizzati ad associazioni datoriali, sindacati, consulenti del lavoro, associazioni, scuole e università, aventi ad oggetto tematiche connesse al problema delle violenze e molestie sul luogo di lavoro (ad esempio: prevenzione violenze e molestie anche sessuali; *mobbing*; tutela delle persone più fragili; caporalato; tratta degli esseri umani). Nel 2022, suddetti incontri hanno interessato il territorio nazionale nella sua interezza, coinvolgendo un totale di 1.267 persone. Il 25 novembre 2022, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'INL ha realizzato l'iniziativa *"Conosci le tue tutele"*, attraverso la diffusione di una *brochure* informativa mirata a mettere in evidenza i diritti della donna lavoratrice e gli strumenti normativi e sociali di protezione a sua disposizione in caso di episodi di molestie.

Infine, sempre con riferimento al supporto e all'aiuto rivolto agli autori di reato, è stata introdotta la possibilità per le persone condannate per i delitti di cui agli articoli 572 (maltrattamenti in famiglia), 583-quinquies (deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso), 609-bis (violenza sessuale), 609-octies (violenza sessuale di gruppo) e 612-bis (atti persecutori), tutti del Codice penale, di sottoporsi volontariamente (godendo di benefici nell'esecuzione della pena) ad un trattamento psicologico con finalità di recupero e sostegno, nonché di essere ammessi a seguire percorsi di reinserimento nella società e di recupero attraverso associazioni o enti che si occupino di prevenzione, assistenza psicologica e recupero di soggetti condannati per i medesimi reati, ai sensi dell'articolo 13-bis, legge 26 luglio 1975, n. 354, *"Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà"*, così come modificato dall' art. 17 legge 19 luglio 2019, n. 69, *"Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere"* (allegato 47).

2. Please specify in the box "implementing measures" below how it is ensured that victims of gender- based violence and harassment in the world of work have an effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies (Article 10(e)). Please also specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

Article 10(c). Protection of privacy and confidentiality

Please indicate in the box “implementing measures” below the measures taken to protect the privacy of individuals involved in cases of violence and harassment in the world of work and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and to ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, collective agreements or other measures.

Implementing measures:

In via del tutto preliminare, in punto di tutela della riservatezza, l’ordinamento italiano garantisce in generale la *privacy* delle singole persone. In particolare, il diritto al rispetto della vita privata e alla protezione dei dati personali sono diritti fondamentali dell’individuo, ai sensi degli articoli 7 e 8 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. Oggi la riservatezza e, in particolare, la protezione dei dati personali, è tutelata dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), oltre che dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “*Codice in materia di protezione dei dati personali*” (allegato 48), adeguato alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 tramite il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, “*Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*” (allegato 49).

Oltre a ciò, con più specifico riferimento alla riservatezza sul posto di lavoro, è prevista un’apposita disciplina degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti di controllo (articolo 4, Statuto dei Lavoratori) e il divieto di indagini sulle opinioni dei lavoratori (articolo 8, Statuto dei Lavoratori).

Inoltre, in materia di *whistleblowing*, è stata adottata una tutela speciale del segnalante e della sua identità, contenuta nella legge 15 novembre 2017, n. 179, “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” (allegato 50) e il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*” (allegato 51).

Article 10(d). Sanctions

Please indicate in the box “implementing measures” below the sanctions provided for, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Quanto al profilo sanzionatorio, l’ordinamento italiano dispone specifiche previsioni sul piano civile, penale e anche amministrativi.

Nel dettaglio, per quanto attiene al profilo civilistico, oltre allo strumento ordinario del risarcimento del danno, sono previste delle sanzioni con uno specifico intento sanzionatorio-dissuasivo in relazione ad alcuni profili:

- nelle controversie in materia di discriminazione (e dunque, per estensione *ipso iure*, anche alle molestie per specifici fattori tipizzati), è sancito il dovere per il giudice di tenere conto, ai fini della liquidazione del danno, “*del fatto che l’atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento*” (articolo 28, comma 6, decreto legislativo n. 150/2011);

- nel caso di nullità del licenziamento per motivi discriminatori o ritorsivi, è previsto che l'entità del risarcimento non possa comunque essere inferiore alla misura di 5 mensilità (articolo 18, comma 1 dello Statuto dei Lavoratori e articolo 2, comma 2, del citato decreto legislativo n. 23/2015).

Quanto all'ambito penale, è il Codice penale a dettare la cornice edittale per le specifiche fattispecie di reato integranti violenza o molestia. In aggiunta, si segnala che il medesimo Codice detta una circostanza aggravante comune, valutabile in seno alla determinazione della pena, per l'abuso di autorità, di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera (articolo 61, numero 11 del Codice penale).

Con particolare riferimento alla sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni, si rammenta che la sopracitata legge n. 113/2020 è intervenuta sull'art. 583-quater del Codice penale, prevedendo che le lesioni gravi o gravissime procurate in danno di personale esercente una professione sanitaria o socio-sanitaria nell'esercizio o a causa delle funzioni o del servizio, ovvero in danno di chiunque svolga attività di cura, assistenza sanitaria o di soccorso, nell'esercizio o a causa di tali attività, siano punite con pene aggravate (per le lesioni gravi, reclusione da 4 a 10 anni, e per le lesioni gravissime, reclusione da 8 a 16 anni), in analogia con quanto previsto per le lesioni gravi e gravissime ai danni di un pubblico ufficiale in servizio di ordine pubblico in occasione di manifestazioni sportive (articolo 4, legge n. 113/2020). Inoltre, è stata inserita, tra le circostanze aggravanti comuni del reato – che comportano un aumento di pena fino a un terzo - l'aver agito, nei delitti commessi con violenza e minaccia, in danno degli esercenti le professioni sanitarie o socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni ovvero in danno di chiunque svolga attività di cura, assistenza sanitaria o di soccorso, nell'esercizio o a causa di tali attività (articolo 5, legge n. 113/2020). Infine, è stato previsto che i reati di percosse (art. 581 del Codice penale) e lesioni (art. 582 del Codice penale) siano procedibili d'ufficio quando ricorre la nuova aggravante (articolo 6, legge n. 113/2020).

Infine, sotto il profilo amministrativo, sono previste delle misure sanzionatorie in materia di violenze e molestie, disciplinate dal diritto antidiscriminatorio. Nel dettaglio, si prevede la comunicazione del provvedimento di accertamento delle condotte discriminatorie o moleste alle amministrazioni pubbliche o agli enti pubblici che abbiano eventualmente concesso benefici agli aggressori, incluse agevolazioni finanziarie o creditizie, o appalti. Esse devono revocare il beneficio e, nei casi più gravi, dispongono l'esclusione per due anni del responsabile da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi altro appalto (articolo 28, comma 7 del decreto legislativo n. 150/2011 e articolo 41 del Codice delle Pari Opportunità). In aggiunta, per i casi di molestie per specifici fattori di discriminazione, la legislazione italiana prevede anche la pubblicazione del provvedimento di accoglimento su un quotidiano a tiratura nazionale, a spese del convenuto soccombente (articolo 28, comma 7 del decreto legislativo n. 150/2011) e l'ordine di adozione, entro il termine indicato nel provvedimento giudiziale, di un piano di rimozione delle discriminazioni eventualmente accertate (articolo 28, comma 5 del decreto legislativo n. 150/2011 e articolo 37 del Codice delle Pari Opportunità).

Article 10(f). Impact of domestic violence in the world of work

Please indicate in the box “implementing measures” the measures taken to recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, to mitigate its impact in the world of work. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Quanto all'impatto sul lavoro della violenza domestica, si rappresenta che la fattispecie dei maltrattamenti in famiglia (art. 572 del Codice penale) e degli atti persecutori (art. 612 del Codice penale), oltre alle singole fattispecie penali in cui di volta in volta può concretizzarsi la violenza domestica godono di una “corsia veloce e preferenziale” per le denunce e le indagini. In particolare, ai sensi della citata legge n. 69/2019, dal punto di vista procedurale, viene previsto che la polizia giudiziaria, una volta acquisita la notizia di reato, riferisca immediatamente al pubblico ministero, anche in forma orale. Quest'ultimo, nei delitti di violenza domestica o di genere, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, deve assumere informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti di reato. Il provvedimento introduce diversi inasprimenti di pena per reati di natura

violenta, come nel caso in cui gli atti siano stati commessi in presenza o in danno di minori o donne in stato di gravidanza.

Con la suddetta legge 19 luglio 2019, n. 69, recante “modifiche al codice penale”, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere sono state introdotte disposizioni contenute in 21 articoli che hanno innovato il sistema penale italiano.

Inoltre, il Protocollo antiviolenza, citato nelle misure di implementazione relative all’articolo 10 a) del presente rapporto, prevede che **ogni CUG (Comitato unico di garanzia) possa contribuire attivamente alla realizzazione di un percorso formativo per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l’ambiente familiare e sociale, oltre a fornire il proprio supporto per i percorsi formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro**. La pubblicizzazione all’utenza del numero verde 1522 da parte delle pubbliche amministrazioni costituisce un valido strumento per prevenire o affrontare in modo efficace situazioni critiche legate alla violenza domestica.

A tal proposito, è aumentata l’informazione delle donne sull’esistenza del numero di telefono 1522 e dei Centri antiviolenza, in seguito all’intensificazione della campagna di pubblicizzazione degli strumenti di aiuto per le vittime che ha spinto più donne a cercare una possibilità di uscita dalla violenza. Nella maggioranza dei casi le richieste di aiuto provengono da parte di donne che subiscono violenze da più anni, come risulta evidente sia dai dati dell’indagine sull’utenza dei Centri antiviolenza (CAV) sia da quelli delle chiamate al numero 1522. In particolare, le donne che hanno iniziato il percorso di uscita dalla violenza nel 2020 presso i Centri antiviolenza subivano la violenza da più di un anno nel 74,2% dei casi, nell’8,4% da meno di sei mesi, e nel 14,2% era sopraggiunta da 6 mesi a un anno.

Infine, si segnala che l’articolo 24 del decreto legislativo n. 80/2015 ha introdotto il “congedo per donne vittime di violenza”. Tale strumento prevede che le vittime di violenza di genere, anche domestica, dipendenti del settore pubblico e privato, dispongano della possibilità di avvalersi di un congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, fruibili nell’arco di tre anni, al fine di svolgere i percorsi di protezione certificati. Il congedo si estende a: lavoratrici dipendenti a tempo determinato e indeterminato del settore pubblico e privato; lavoratrici autonome; lavoratrici del settore domestico; collaboratrici coordinate e continuative.

Article 10(g). Workers’ right of removal and duty to inform management

Please indicate in the box “implementing measures” below how it is ensured that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management. Please specify the relevant provisions of the laws, regulations, or collective agreements and provide details on any other measures.

Implementing measures:

Con particolare riferimento al settore pubblico, si può richiamare quanto previsto dal già citato articolo 30 del decreto legislativo n. 165/2001, che, al comma 1-ter, prevede che la lavoratrice vittima di violenza di genere sia inserita in specifici percorsi di protezione, certificati dai servizi sociali del comune di residenza. Inoltre, la medesima disposizione afferma che la vittima può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica che ha sede in un comune diverso da quello di residenza.

Peraltro, in termini più generali, ai sensi dell’articolo 44 del TU sulla salute e sicurezza, si prevede che il lavoratore, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato “*si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa*”. In caso di pericolo grave e immediato e nell’impossibilità di contattare il superiore gerarchico, il lavoratore è chiamato a prendere “*misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza*”.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11(a). Addressing violence and harassment in the world of work in relevant national policies

Please indicate in the box “implementing measures” below the steps taken, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, seeking to ensure that violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration.

Implementing measures:

Si rimanda a quanto già descritto nelle risposte alle domande precedenti.

Article 11(b) and (c). Guidance and training tools and awareness-raising campaigns

Please indicate in the box “implementing measures” below the steps taken, in consultation with representative employers’ and workers’ organizations, seeking to ensure that:

- employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment;
- initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

Implementing measures:

La normativa italiana prevede espressamente azioni positive, demandando a diversi soggetti il compito di attuarle. In particolare, viene prevista:

- informazione e sensibilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni sulle violenze e le molestie di genere e sessuali attraverso la rete delle Consigliere di parità (articolo 15 del Codice delle Pari opportunità);
- previsione di specifiche azioni positive di genere in specifici settori (articolo 42 e seguenti del Codice delle Pari opportunità);
- previsione di codici di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie di genere e delle molestie sessuali (articolo 50-bis del Codice delle Pari opportunità);
- previsione di Codici di comportamento per il pubblico impiego per la prevenzione ed il contrasto della violenza e delle molestie in generale (art. 54 del citato decreto legislativo n. 165/2001);
- attività di prevenzione della violenza e delle molestie in generale dei CUG nel settore pubblico (art. 57 del decreto legislativo n. 165/2001);
- previsione di azioni positive, di sensibilizzazione e di formazione da parte di UNAR in materia di discriminazioni, molestie e violenze per motivi di razza e di origine etnica (art. 7 del sopramenzionato decreto legislativo n. 215/2003).

In aggiunta, con riferimento alle azioni avviate per la prevenzione e l’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, sul presupposto che è necessario intervenire innanzitutto sul piano culturale, l’INAIL ha intrapreso diverse iniziative, tra cui si segnala, in particolare, l’Avviso nazionale per l’informazione per la prevenzione 2020. A tale progetto sono state destinate risorse finanziarie complessive pari ad euro 4.000.000, con l’obiettivo di realizzare una campagna informativa nazionale che realizzi la più capillare diffusione delle iniziative informative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L’iniziativa è rivolta a tutti i soggetti della prevenzione aziendale (datori di lavoro, dirigenti e preposti, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione, medici competenti) ed i progetti finanziabili sono rappresentati da interventi informativi orientati a sviluppare la capacità di analisi su tematiche relative alla sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento agli aspetti legati all’individuazione, valutazione e controllo dei rischi. Nell’ambito del predetto Avviso pubblico, sono contemplate, tra le specifiche aree tematiche, anche le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro.

Sul piano della formazione, il 12 ottobre 2022 è stato emanato un Avviso pubblico, cui sono destinati oltre 13 milioni di euro, con il quale sempre l’INAIL intende finanziare la realizzazione di interventi formativi tematici di prevenzione, al fine di diffondere e implementare la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sull’intero territorio nazionale. Tale Avviso prevede il finanziamento di interventi formativi relativi a diversi ambiti tematici, tra cui quello sui rischi psicosociali (*stress* e *mobbing*), violenze e molestie nei luoghi di lavoro e per definire strategie di prevenzione.

Inoltre i CUG e, in particolare, la Rete nazionale dei CUG, promuovono e realizzano attivamente un numero considerevole di percorsi formativi per la prevenzione e il riconoscimento dei comportamenti a rischio, a partire dal luogo di lavoro sino a comprendere l’ambiente familiare e sociale, oltre a fornire il proprio supporto per i percorsi formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, destinati al personale tutto delle amministrazioni pubbliche aderenti alla Rete, anche in attuazione del Protocollo antiviolenza che prevede che i Comitati siano:

- promotori di formazione specifica all'interno delle amministrazioni;
- attuatori di ogni iniziativa utile alla sensibilizzazione sulla emergenza delle donne vittime di violenza, e, in particolare, intervenendo con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale del numero verde 1522 ed evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.

I CUG collaborano nell'ambito delle proprie amministrazioni alla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza ai sensi del TU sulla salute e sicurezza, alla realizzazione di percorsi formativi in materia di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e molestia e alla realizzazione e divulgazione di materiali informativi per il personale dipendente.

Il 24 febbraio 2022 nell'ambito delle iniziative finanziate dal Ministero della salute, è stato lanciato il Progetto IPAZIA CCM 2021 "Strategie di prevenzione della violenza contro le donne e i minori, attraverso la formazione di operatrici e operatori di area sanitaria e socio-sanitaria con particolare riguardo agli effetti del COVID-19".

Il progetto intende estendere la formazione ai lavoratori dei servizi socio-sanitari della rete di assistenza sanitaria territoriale. La finalità generale è quella di favorire l'applicazione sistematica di corretti protocolli tecnico-scientifici e comunicativo-relazionali, anche con percorsi dedicati alla emergenza Covid-19 ed ai suoi effetti, affinché a ciascuna vittima venga fornita la medesima opportunità di essere accompagnata in percorsi di fuoriuscita dal circuito della violenza, anche nei casi di discriminazioni multiple. Altro obiettivo del progetto è quello di facilitare lo scambio di buone prassi.

L'obiettivo del progetto IPAZIA è quello di mettere a punto e sperimentare un modello formativo, basato sulla metodologia del *problem based learning – competence oriented*. Si articola in un percorso di base (corso FAD) rivolto a operatrici e operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari territoriali e in un percorso specifico per la "formazione di formatori", individuati dalle singole Asl partecipanti.

Sulla base di un accordo di collaborazione tra INAIL e Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), al fine di ampliare l'offerta formativa per l'aggiornamento dei lavoratori delle Pubbliche amministrazioni, è stato progettato e reso disponibile il modulo "*Violenze e molestie sui luoghi di lavoro*".

A marzo 2021, l'INAIL ha pubblicato un opuscolo "*Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*" redatto a cura del CUG. A partire dal 2022, è stata, inoltre, avviata una campagna per il contrasto agli stereotipi di genere, ai comportamenti inappropriati, alla violenza di genere dal titolo "*In genere: oltre i pregiudizi. Insieme si può!*", rivolta al personale Inail con la finalità di: fornire elementi utili a riconoscere gli stereotipi di genere e i comportamenti inappropriati, subiti o agiti; imparare a valorizzare le differenze per raggiungere l'uguaglianza; acquisire la consapevolezza che la diversità di genere non comporta una diversità di diritti, nonché a fornire le informazioni utili a reagire ai comportamenti inappropriati o molestanti e sui passi da fare. Si fa, inoltre, presente che l'INAIL ha realizzato nel 2023 un percorso formativo destinato a tutto il personale per sostenere la cultura del rispetto, quale elemento imprescindibile di prevenzione.

Si rimanda inoltre al Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023, già illustrato all'articolo 4.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, inoltre, realizza periodicamente campagne ed eventi informativi anche attraverso protocolli di intesa con le Consigliere di parità nazionale e territoriali.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12. National laws, regulations, collective agreements and other measures consistent with national practice

If they have not been already listed above, please specify in the box "implementing measures" below:

- the laws and regulations that apply the provisions of the Convention with their exact references (please include hyperlinks or, if not available, provide copies of these laws and regulations);
- any collective agreements that apply the provisions of the Convention (please include hyperlinks or, if not available, provide copies of these collective agreements); and

- any other measures consistent with national practice that have been adopted to apply the provisions of the Convention (such as extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures when necessary).

Implementing measures:

Si rimanda a quanto già illustrato nel presente rapporto in relazione alle risposte specifiche agli articoli della Convenzione.

VIII. APPLICATION IN PRACTICE

Please indicate in the box “application in practice” below whether courts of law or other tribunals have given decisions involving questions of principle relating to the application of the Convention. If so, please supply the text of these decisions.

Please give a general appreciation of the manner in which the Convention is applied in your country and supply – in so far as the information in question has not already been supplied in connection with other questions in this form – extracts of reports from the labour inspection and other enforcement and/or monitoring bodies, where such bodies exist, addressing violence and harassment in the world of work, and, where such statistics exist, information on the number of workers and other persons concerned covered by the measures giving effect to the Convention, disaggregated by sex and age, as well as the number and nature of cases dealt with and information on the sanctions imposed in practice (including on the number and types of sanctions handed down, and actually enforced) and the remedies granted.

Application in practice:

Come già segnalato, l'ISTAT e il Dipartimento per le pari opportunità rendono disponibile un quadro informativo integrato sulla violenza contro le donne in Italia, mediante un apposito portale internet, raggiungibile al seguente link: <https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>. L'obiettivo è fornire informazioni e indicatori di qualità, che permettano una visione di insieme su questo fenomeno, attraverso l'integrazione di dati provenienti da varie fonti quali ISTAT, DPO, Ministeri, Regioni, Centri antiviolenza, Case rifugio ed altri servizi come il numero telefonico di pubblica utilità 1522. Vengono messi a disposizione documenti sulle politiche italiane ed europee di contrasto alla violenza, sulla prevenzione, su attività formative nelle scuole e presso gli operatori, oltre che *report* statistici e di analisi.

Il sistema deriva dal Piano nazionale contro la violenza sulle donne e vuole essere un osservatorio privilegiato per permettere agli organi di governo e a tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti nel contrasto alla violenza di genere di monitorare i diversi aspetti del fenomeno e combatterlo con mezzi adeguati al fine di raggiungere gli obiettivi della Convenzione di Istanbul.

Per quanto riguarda gli infortuni delle donne lavoratrici riferiti a violenza, aggressione e minaccia, dai dati dell'INAIL emerge che nel periodo 2017-2021 tra gli infortuni femminili in occasione di lavoro e riconosciuti positivamente da Inail (al netto dei casi dovuti al Covid-19), la causa «violenza, aggressione e minaccia», che può provenire da persone esterne all'azienda o da colleghi della stessa azienda, rappresenta oltre il 5% dei casi codificati, circa 20.500 infortuni nell'intero quinquennio (poco più di 4.000 l'anno).

Tra le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze, quasi il 60% svolge professioni sanitarie e assistenziali, a seguire (ma a distanza) insegnanti e specialisti dell'educazione-formazione, impiegati postali, personale di pulizia e servizi di vigilanza e custodia, ecc. (Fonte: Inail)

Riguardo ai dati degli episodi di violenza nei confronti delle lavoratrici del settore sanitario e dei servizi sociali, emerge che in Italia il 10% dei lavoratori di questi settori dichiarano che durante il lavoro sono soggetti a violenza e vessazioni da parte di colleghi e superiori.

(Fonte: INAIL “Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro. Lavoratori e datori di lavoro. INSuLa, 2021”).

I dati dell'INAIL riportano circa 11.000 casi di aggressione accertati nel periodo dal 2015 al 2019.

Il 9% del totale degli infortuni accertati dall'INAIL nel settore della sanità e dei servizi sociali in 5 anni sono casi di aggressione. Il 72,4% dei casi di aggressione ha riguardato le donne.

Le aggressioni nei confronti delle donne sono avvenute per il 24,9% dei casi in ospedali e case di cura; per il 25% nelle strutture di assistenza sociale residenziale; per il 22,4% nell'assistenza sociale non residenziale. Dei casi accertati, 9 episodi di violenza su 10 provengono da pazienti, familiari dei pazienti o altre persone esterne ai servizi di assistenza. 1 caso su 10 avviene da parte di colleghi.

(Fonte: INAIL Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali - n. 10, ottobre, 2020)

Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190)

PREAMBLE

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purpose of this Convention:

- (a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the
- (b) world of work;
 - (i) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (ii) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (iii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iv) courts or tribunals;
 - (v) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (vi) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms,

support, services and remedies;

- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 206)

PREAMBLE

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and
Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and
Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,
adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. CORE PRINCIPLES

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

- (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and
- (b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. PROTECTION AND PREVENTION

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;
- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and

harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;
- (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;
- (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;
- (d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;
- (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;
- (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and
- (g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.