



Numero 1 / 2023

**Marinelli - Vallauri**

**LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 (in Gazz. Uff., 26 gennaio 2021, n. 20). - 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 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.**

**LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 (in Gazz. Uff., 26 gennaio 2021, n. 20). - 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 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.**

di Francesca Marinelli (Università degli Studi di Milano)  
e Maria Luisa Vallauri (Università degli Studi di Firenze)

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sg>

Il 29 ottobre 2022 è entrata in vigore<sup>1</sup> nel nostro Paese, grazie alla legge di ratifica<sup>2</sup> ed esecuzione<sup>3</sup> 15 gennaio 2021, n. 4, la 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<sup>4</sup>. Questa è la ragione per cui appare opportuno, nel presente

---

<sup>1</sup> V. l. n. 4/2021 che rinvia all'art. 14, c. 3 della stessa Conv. n. 190/2019 laddove sancisce che “questa Convenzione entrerà in vigore per ciascun membro dodici mesi dopo la data di registrazione della ratifica” avvenuta appunto per l'Italia il 29 ottobre 2021. A seguito della ratifica, come specifica l'art. 4 della stessa Convenzione “i membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie”. L'art. 15 Conv. n. 190/2019 specifica però che ogni membro che ha ratificato la Convenzione può denunciarla allo scadere di un periodo di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della Convenzione stessa.

<sup>2</sup> Cfr. l. n. 4/2021 rubricato “autorizzazione alla ratifica” che recita: “Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale dell'OIL”.

<sup>3</sup> V. l. n. 4/2021 rubricato “ordine di esecuzione” laddove afferma “piena ed intera esecuzione è data alla Convenzione di cui all'articolo 1, a decorrere dalla data della sua entrata in vigore”.

<sup>4</sup> La Convenzione in parola è integrata dalla Raccomandazione OIL 21 giugno 2019, n. 206.

numero della Rivista, soffermarsi sulla legge in parola e, in particolare, sulla Convenzione oggetto di ratifica ed esecuzione.

*In primis* occorre rilevare che sebbene “l’investimento economico” sulla legge appaia nullo, posto che l’art. 3 della l. n. 4 del 2021 sancisce espressamente che dall’attuazione della legge non possano derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il testo della Convenzione appare nondimeno dirompente sia nelle premesse che nei contenuti.

Innovativa appare innanzitutto la presa d’atto, presente nell’*incipit* della Convenzione, circa la pericolosità dei fenomeni di violenza e molestie nel mondo del lavoro a causa delle ripercussioni negative che esse determinano non solo “sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona”<sup>5</sup>, ma anche “sull’organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività”<sup>6</sup>.

Questa è la ragione per cui, allo scopo di essere il più efficace possibile, la Convenzione appare assai ampia sia nell’oggetto che nei destinatari.

Per quanto concerne il primo aspetto, la Convenzione mira a contrastare non solo le molestie (fenomeno, come noto, da tempo oggetto di una attenzione *ad hoc* nell’ambito del diritto antidiscriminatorio<sup>7</sup>) ma, addirittura, tutte quelle “pratiche” e “comportamenti inaccettabili” (anche di genere)<sup>8</sup>, messi in atto o solo minacciati che si manifestino (persino

---

<sup>5</sup> Le frasi fra virgolette sono estrapolate dalla Convenzione.

<sup>6</sup> Le frasi fra virgolette sono estrapolate dalla Convenzione.

<sup>7</sup> Come noto, le molestie sono definite dalla normativa antidiscriminatoria come comportamenti indesiderati posti in essere allo scopo o con l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (cfr.: art. 2, c. 3, d.lgs. n. 215/2003; art. 2, c. 3, d.lgs. n. 216/2003; art. 26, d.lgs. n. 198/2006).

<sup>8</sup> Cfr. l’art. 1 Conv. 190/2019 laddove sancisce che: “a) l’espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la

*una tantum*) in occasione del lavoro, o in connessione con il lavoro o comunque scaturenti dal lavoro<sup>9</sup> anche a prescindere dall'*animus nocendi* dell'agente.

Quanto ai soggetti tutelati, la Convenzione appare innovativa non solo laddove afferma di trovare applicazione oltre che nel settore privato e pubblico anche nell'economia informale<sup>10</sup>, ma anche laddove specifica di tutelare tutte le persone che lavorano indipendentemente dal loro *status* contrattuale, incluse: le persone in formazione, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate ad un lavoro, nonché addirittura – continua la Convenzione – gli individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro<sup>11</sup>.

Nello specifico, gli Stati membri che abbiano ratificato la Convenzione sono tenuti a: i) mettere a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, misure adeguate e accessibili di orientamento, formazione e sensibilizzazione verso i fenomeni di violenza e molestie sul lavoro<sup>12</sup>; ii) introdurre politiche, strategie e divieti volti a prevenirli e reprimerli<sup>13</sup>; iii) predisporre non solo

---

violenza e le molestie di genere; b) l'espressione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali”.

<sup>9</sup> V. l'art. 3 Conv. n. 190/2019 che elenca specificamente come violenza e molestie sul lavoro quelle perpetrate: “a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro; b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi; c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro; d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro; f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro”.

<sup>10</sup> V. art. 2, c. 2 Conv. n. 190/2019.

<sup>11</sup> Cfr. Art. 2, c. 1 Conv. n. 190/2019.

<sup>12</sup> Cfr.: art. 4, c. 2, lett. g) e art. 11, Conv. n. 190/2019.

<sup>13</sup> In proposito l'art. 9 della Convenzione richiede agli Stati membri l'adozione di leggi e regolamenti che obblighino i datori di lavoro a: adottare e attuare, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale; includere la violenza e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella

strumenti efficienti di monitoraggio e controllo<sup>14</sup>, ma anche procedimenti di denuncia e meccanismi di ricorso, nonché di risoluzione delle controversie accessibili, sicuri, equi, effettivi ed efficaci<sup>15</sup>; iv) prevedere, adeguati strumenti sanzionatori<sup>16</sup>, risarcitori<sup>17</sup> e di sostegno delle vittime<sup>18</sup>. Alla luce di questa breve sintesi non può sfuggire l'importanza dell'atto in esame. Sebbene, infatti, come detto in apertura, la l. n. 4 del 2021 si preoccupi di specificare che alla Convenzione in parola debba essere data attuazione nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali

---

gestione della salute e della sicurezza sul lavoro; identificare i pericoli ed effettuare la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti; adottare misure per prevenirli e tenerli sotto controllo; erogare informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati.

<sup>14</sup> Cfr. art. 4, c. 2, lett. d), h) Conv. n. 190/2019. A tal fine l'art. 10, lett. a) della Convenzione prevede che ciascun membro dovrà adottare misure adeguate al fine di controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

<sup>15</sup> Cfr. art. 4, c. 2, lett. e) Conv. n. 190/2019. A tal fine l'art. 10 della Convenzione prevede che ciascun membro dovrà: i) garantire oltre all'accesso a tribunali o altre giurisdizioni, anche procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro e meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro, nonché la protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori e misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime; ii) proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno; iii) stabilire che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro possano avere accesso effettivo a meccanismi di risoluzione delle controversie e di denuncia e a meccanismi di ricorso che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci; iv) garantire ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza; v) garantire che gli ispettori del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

<sup>16</sup> Cfr. art. 4, c. 2, lett. f), Conv. n. 190/2019.

<sup>17</sup> Cfr. art. 4, c. 2, lett. e), Conv. n. 190/2019.

<sup>18</sup> Cfr. art. 4, c. 2, lett. e), Conv. n. 190/2019. In proposito l'art. 10 della Convenzione stabilisce che le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro debbano avere accesso effettivo a meccanismi di supporto che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci.

disponibili a legislazione vigente<sup>19</sup>, cionondimeno nell'obbligare l'Italia a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie<sup>20</sup> attraverso l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o l'adozione di leggi e regolamenti, contratti collettivi o altre misure conformi alle procedure nazionali che *definiscano e proibiscano* tali fenomeni<sup>21</sup>, non vi è dubbio che un atto di tal genere imponga agli addetti ai lavori quanto meno l'onere di interrogarsi sulla adeguatezza della legislazione italiana vigente in materia.

---

<sup>19</sup> Così sancisce l'art. 3 l. n. 4/2021.

<sup>20</sup> Art. 4, c. 1 Conv. n. 190/2019.

<sup>21</sup> Cfr. artt. 7 e 12 Conv. n. 190/2019.