

Cristina Alessi

# La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro

(doi: 10.1441/108240)

Lavoro e diritto (ISSN 1120-947X)

Fascicolo 3, estate 2023

**Ente di afferenza:**

*Università degli studi di Brescia (unibs)*

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

**Licenza d'uso**

L'articolo è messo a disposizione dell'utente in licenza per uso esclusivamente privato e personale, senza scopo di lucro e senza fini direttamente o indirettamente commerciali. Salvo quanto espressamente previsto dalla licenza d'uso Rivisteweb, è fatto divieto di riprodurre, trasmettere, distribuire o altrimenti utilizzare l'articolo, per qualsiasi scopo o fine. Tutti i diritti sono riservati.

### La Convenzione Ilo sulla violenza e le molestie sul lavoro

di *Cristina Alessi*

*Sommario:* 1. Premessa. - 2. La nozione di violenza e molestie e le interferenze con altre figure. - 3. Le sanzioni per la violazione del divieto, tra diritto antidiscriminatorio, rimedi generali e diritto penale. - 4. La prospettiva prevenzionistica.

#### 1. *Premessa*

La ratifica della Convenzione Ilo n. 190 in materia di violenza e molestie sui luoghi di lavoro, avvenuta con l. 15 gennaio 2021, n. 4, è passata (quasi) inosservata nella riflessione lavoristica. Le ragioni di un simile parziale disinteresse risiedono probabilmente nella diffusa considerazione del grado di avanzamento della nostra legislazione in materia di contrasto alle discriminazioni e alle molestie nei luoghi di lavoro e, più in generale, della normativa in materia di salute e sicurezza che, da tempo, ricomprende anche la valutazione dei rischi psico-sociali tra quelli oggetto di tutela (Malzani 2014, p. 130 ss.; Balandi, Calafà 2012; Loy 2008, p. 613 ss.). Per queste ragioni, lo stesso legislatore italiano non ha ritenuto di dover adeguare la normativa interna in occasione della ratifica della Convenzione (Scarpone 2021, p. 25), sul presupposto (implicito) della maggiore tutela offerta dalla nostra legislazione rispetto alle previsioni della Convenzione. Si tratta di una valutazione che accompagna in realtà quasi tutte le convenzioni dell'Ilo, ma che appare smentita, in alcuni casi, dalle controversie apertesi all'interno di alcuni Stati circa la conformità della legislazione interna ai principi affermati dalle convenzioni in materia di lavoro, nonché all'interpretazione che di essi viene data dalla Commissione di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni (Cecar) (Alessi 2020, in relazione alla Convenzione n. 158).

L'adozione della Convenzione n. 190, avvenuta all'esito della Conferenza sul futuro del lavoro del 2019, è particolarmente significativa anche per l'ingresso della stessa nell'ambito di quelle collegate ai *core labour*

*standards*, sia pure tra quelle non considerate come fondamentali (Borzaga, Mazzetti 2019). È indubbio, tuttavia, che la protezione offerta dalla Convenzione n. 111 sulla discriminazione (impiego e professione) includesse già la tutela contro le molestie fondate sul genere e sugli altri fattori di discriminazione (Ilo 2023, p. 39; Bonardi 2019, p. 819).

In realtà, il collegamento al principio di non discriminazione deve essere considerato solo quello più diretto, dal momento che la questione del contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro implica, specie nell'ottica adottata dalla Convenzione, un approccio che guardi alla tutela della salute e della sicurezza della persona che lavora nella sua dimensione più ampia, comprensiva cioè del benessere fisico e psicologico (Calafà 2012, p. 257 ss.; Malzani 2014, p. 95 ss.; Di Carluccio 2022, p. 238 ss.), come del resto invita da tempo a fare la stessa Organizzazione mondiale della sanità. In questo senso, del resto, si esprime la stessa Ilo, là dove precisa che la Convenzione ha la funzione di coordinare i principi di uguaglianza e non discriminazione e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (Ilo 2021).

Alla luce di queste considerazioni, la Convenzione n. 190, e ancor più la raccomandazione n. 206 emanata in pari data, avrebbero meritato una considerazione maggiore, proprio in ragione dell'approccio adottato dall'Ilo, che guarda più alla prevenzione che alla repressione del fenomeno e che suggerisce di valutare gli strumenti finora messi in campo dal nostro ordinamento secondo una prospettiva diversa, che dovrebbe necessariamente coinvolgere più livelli di regolazione e includere le parti sociali. La pretesa (o la presunzione) che la ratifica della Convenzione non intacchi un assetto regolativo molto avanzato rispetto alla protezione contro i rischi derivanti da violenze e molestie nei luoghi di lavoro appare dunque discutibile, a partire dalla nozione di molestie e violenza e dagli strumenti di contrasto alle stesse, come si cercherà di dimostrare nelle prossime pagine.

## 2. *La nozione di violenza e molestie e le interferenze con altre figure*

Com'è noto, la nozione di molestie è stata introdotta nel nostro ordinamento dai d.lgs. n. 215 e n. 216 del 2003, in attuazione delle direttive 2000/78/CE e 2000/43/CE, che hanno equiparato la molestia alla discriminazione<sup>1</sup> e, soprattutto, ampliato la tutela oltre l'ambito del genere

<sup>1</sup> La questione se le molestie siano semplicemente equiparate alle discriminazioni ovvero debbano considerarsi a tutti gli effetti discriminazioni vietate non può essere affrontata

per ricomprendervi ogni violazione della dignità della persona collegata a uno dei fattori vietati e volta a creare un ambiente di lavoro «degradante, umiliante e offensivo» (sulle nozioni di molestie e molestie sessuali si v. anche Lazzeroni 2007). Da questo punto di vista, apparentemente la definizione contenuta nella Convenzione Ilo n. 190 sembrerebbe non apportare nessuna particolare innovazione. In realtà, la formulazione dell'art. 1, comma 1, della Convenzione richiede alcune precisazioni.

In primo luogo, la Convenzione non distingue in alcun modo tra violenza e molestie sul lavoro, riconducendo entrambi i termini a una fattispecie unitaria, definita come «un insieme di pratiche e 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 violenza e le molestie di genere», che vengono poi definite alla lettera *b*). Si precisa poi, al comma 2, che «le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti», fermo restando, tuttavia, che le une includono le altre. La definizione, dunque, non impone alcuna distinzione tra i due termini, neppure in punto di maggiore gravità dell'uno (ad esempio la violenza) rispetto all'altro, oppure rispetto alle modalità di estrinsecazione, che siano cioè fisica, verbale, sessuale, psicologica o economica. Nell'ottica della Convenzione, insomma, si tratta di pratiche e comportamenti di uguale gravità, connotati cioè dal medesimo grado di disvalore, proprio perché volti a ledere la dignità della persona che lavora (Casale 2023). Una simile considerazione deve riflettersi, tra l'altro, sull'approccio da adottare in relazione alle pratiche e ai comportamenti in esame, che sono da contrastare, con gli strumenti di cui si dirà, a prescindere dalle modalità con le quali si manifestano, per la loro idoneità a rendere il luogo di lavoro insicuro, degradante, umiliante e offensivo. Da questo punto di vista, la definizione adottata dalla Convenzione Ilo risulta certamente più avanzata di quella di cui all'Accordo quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007. L'Accordo distingue, da un lato, le molestie dalla violenza presumibilmente<sup>2</sup> in base al carattere psicologico o fisico dell'aggressione, dall'altro definisce le molestie come situa-

in questa sede. Sul punto si v., tra gli altri, Barbera (2007, p. xxxi ss.); Izzi (2005, p. 41 ss.); De Simone (2004, p. 412 ss.); Calafà (2019, p. 43 ss.).

<sup>2</sup> In effetti la distinzione non è chiarissima, dal momento che l'Accordo fa riferimento, per le molestie, a maltrattamenti, minacce e/o umiliazioni, per la violenza si parla di aggressioni, evidentemente intese come attacchi all'integrità fisica della persona. Entrambe le ipotesi, tuttavia, sia nel linguaggio comune che in quello giuridico, possono interpretarsi come comportamenti che incidono sull'integrità fisica o psicologica dell'agredito.

zioni nelle quali «uno o più lavoratori o dirigenti sono *ripetutamente e deliberatamente* maltrattati minacciati e/o umiliati in circostanze connesse al lavoro». Una simile definizione, peraltro, contrasta con quella di molestie e molestie sessuali contenuta nelle direttive europee, a partire dalla dir. 2000/78/CE. Della questione, in verità, ci si potrebbe disinteressare, dal momento che certamente le previsioni della Convenzione, delle direttive europee e della normativa interna in materia prevalgono su quelle dell'Accordo, se non fosse che la stessa Commissione europea ha ritenuto quest'ultimo conforme al diritto europeo<sup>3</sup> e che le nostre parti sociali, con l'Accordo quadro del 2016<sup>4</sup>, lo hanno recepito, invitando le imprese a sottoscrivere e a diffondere una dichiarazione nella quale ne vengono ripresi contenuti e definizioni<sup>5</sup>. L'invito è stato accolto anche a livello territoriale e/o aziendale, spesso senza alcun riferimento né alle definizioni di matrice europea, né a quelle di cui alla convenzione Ilo<sup>6</sup>, per quanto riguarda per gli accordi successivi al 2019. La distinzione tra le diverse definizioni, dunque, appare opportuna. Si è già detto di come molestie e violenze, alla luce della Convenzione Ilo, siano da considerare come una fattispecie unitaria; si può segnalare anche che l'uso dell'avverbio "ripetutamente" nella definizione dell'Accordo quadro europeo potrebbe indurre a ritenere sussistenti gli estremi dei comportamenti vietati solo quando questi vengano tenuti per un certo periodo di tempo (almeno per le violenze e molestie psicologiche), come avviene per il *mobbing*, dal quale tuttavia vanno invece nettamente distinti, almeno per quanto attiene a questo profilo. Tutto ciò per dire che la contrattazione collettiva dovrebbe prestare un'attenzione maggiore ai temi in parola, e più in generale alla tematica della parità e delle pari opportunità (Ferrara 2019, spec. p. 94 ss.). Una trasposizione più attenta dell'Accordo quadro, che tenesse conto della normativa vigente sovranazionale e interna, avrebbe probabilmente evitato una simile confusione di definizioni, che si ripre-

<sup>3</sup> Si v. la Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo dell'8 novembre 2007, COM(2007)686 def.

<sup>4</sup> I riferimenti sono all'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 25 gennaio 2016 e all'allegato B al medesimo accordo.

<sup>5</sup> Si v., ad es., il Ccnl Metalmeccanici Industria del 5 febbraio 2021 (art.7.5); il Ccnl Gomma-Plastica del 12 aprile 2021 (all. 7); il Ccnl Metalmeccanici Pmi del 26 maggio 2021 (art. 65-bis e nota a verbale); il Ccnl per il settore Orafo-Argentiero del 23 dicembre 2021 (art. 7, sez. I).

<sup>6</sup> Un esempio è l'accordo territoriale sottoscritto il 30 marzo 2023 da Confindustria Brescia e da Cgil Brescia e Valle Camonica-Sebino, Cisl Brescia e Uil Brescia che, pur richiamando la Convenzione Ilo in apertura, promuove poi l'adozione da parte delle imprese della dichiarazione allegata all'Accordo europeo del 2007.

cuote anche nei testi dei contratti collettivi nazionali<sup>7</sup>. Le molestie e la violenza, infatti, si realizzano anche *uno actu* (Lazzeroni 2007, p. 385 ss.), come del resto prevede la Convenzione Ilo.

L'ampiezza della nozione prevista dalla Convenzione rileva anche sotto un diverso profilo. Nell'ottica adottata dalla Convenzione le molestie e la violenza vanno contrastate *a prescindere* dal fatto che integrino anche una discriminazione, e dunque si rivolgano a soggetti portatori di uno dei fattori protetti dalla normativa antidiscriminatoria; per questo aspetto la Convenzione si differenzia anche dalle direttive europee, che già consentivano di ricomprendere nella nozione di molestie tutte le principali manifestazioni del *mobbing* (Corazza 2007, p. 89 ss.; Del Punta 2006, p. 218 ss.). Certo, la Convenzione suggerisce un approccio «inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere», ma aggiuntivo rispetto al contrasto alle molestie e alla violenza *tout court*, che costituiscono «un abuso o una violazione dei diritti umani». Insomma, i comportamenti violenti o molesti sono oggi riconducibili alla tutela offerta dalla Convenzione, anche in connessione con la normativa antidiscriminatoria, come si ricava dall'art. 7.

Data l'ampiezza della nozione, pertanto, le figure del *mobbing*, dello *straining* e qualunque altra forma di violenza morale e fisica dovrebbero venire (finalmente) assorbite dalla nozione di molestie e violenza fatta propria dalla Convenzione, dal momento che *tutte* presuppongono una violazione della dignità della persona, cui l'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale ha aggiunto, in maniera spesso improvvida, ulteriori requisiti (come, per l'appunto, il movente)<sup>8</sup> che ne rendono difficoltosi tanto l'accertamento quanto la prova in giudizio. Come è stato osservato, si nota, anche nella giurisprudenza, una tendenza a «ricondurre qualsiasi fenomeno di violenza e molestie sul lavoro al *mobbing* quale “fattispecie ombrello”, nonostante i suoi ontologici e rigorosi limiti applicativi» (così Tambasco 2022, p. 7; di “panmobbismo” parla anche Angelini 2023, p. 21 ss.).

Non è questa la sede per ripercorrere l'irresistibile ascesa della figura del *mobbing* (si v. Bello 2022) e delle altre forme di conflittualità

<sup>7</sup> Si vv., a titolo di esempio, l'art. 7.5. e l'art. 1 del titolo VII del Ccnl Metalmeccanici (industria privata) del 5 febbraio 2021.

<sup>8</sup> Si v., ad esempio, Cass. 7 febbraio 2023, n. 3692. Secondo Pedrazzoli (2007, p. 30), l'intento soggettivo funge da aggravamento dei presupposti della risarcibilità.

sul lavoro, che non hanno mai trovato una definizione legislativa<sup>9</sup> e che si fondano sull'accoglimento da parte dei giudici delle nozioni elaborate dalla psicologia del lavoro (Ege, Tambasco 2021, p. 7 ss.). Si può però osservare come in realtà il nostro ordinamento poteva già considerarsi attrezzato a ricostruire la responsabilità datoriale a fronte di pratiche o comportamenti idonei a causare un danno fisico, morale o psicologico alla persona del lavoratore<sup>10</sup>. La giurisprudenza più recente, invero, riconoscendo alle figure in parola «più che altro valenza sociologica», riconduce i comportamenti idonei a ledere la dignità del lavoratore all'art. 2087 c.c. senza passare per le strettoie della nozione di *mobbing*, e ciò «lungo la falsariga della responsabilità colposa del datore di lavoro che indebitamente tolleri l'esistenza di una condizione di lavoro lesiva della salute»<sup>11</sup>. Da questo punto di vista, dunque, la portata della ratifica della Convenzione Ilo potrebbe essere tutt'altro che minimale, dal momento che fornisce ai giudici una nozione di molestie e violenza ampia e priva dei caratteri della reiterazione e della intenzionalità che, a questo punto, potrebbero considerarsi tutt'al più circostanze aggravanti.

In questa prospettiva, occorre ora tornare sui requisiti delle violenze e delle molestie sui luoghi di lavoro. La questione più delicata riguarda l'interpretazione da dare all'aggettivazione "inaccettabili" utilizzata per connotare le pratiche e i comportamenti vietati. Il termine, come è stato notato, differisce da quello utilizzato dal Codice delle pari opportunità (art. 26) e dall'art. 2, c. 3, del d.lgs. n. 216 del 2003, che nel definire le molestie fa riferimento al carattere dell'indesideratezza delle stesse, con ciò rinviando alla sensibilità soggettiva della vittima (Lazzeroni 2007, p. 382 ss.), anche se non manca chi sottolinea la necessità del riferimento al criterio di ragionevolezza (Pizzoferrato 2000, p. 87 ss.; Del Punta 2006, p. 220). La nozione introdotta dalla Convenzione sembra invece avere «un significato più oggettivo, nel senso che allude a canoni di compor-

<sup>9</sup> L'unico tentativo di introdurre una nozione legale di *mobbing* è avvenuto con la L. Reg. Lazio n. 16 del 2002, dichiarata però illegittima da Corte cost. 10 dicembre 2003, n. 359 per violazione dell'art. 117 Cost.

<sup>10</sup> In questo senso si v. Del Punta (2003, p. 544), che sottolinea come l'art. 2087 c.c. «potrebbe consentire di ricostruire organicamente» le figure del *mobbing* e delle molestie. Nello stesso senso Loy (2008, p. 616). Per un riepilogo della questione Aloisi (2018, p. 598 ss.).

<sup>11</sup> In questo senso Cass. 7 febbraio 2023, n. 3692, in *www.ilgiuslavorista.it*, con nota di Bighelli. Conformi Cass. 15 novembre 2022, n. 33639 che sottolinea, correttamente, che anche condotte non riconducibili a una "macchinazione dolosa" nei confronti del lavoratore sono idonee a configurare la responsabilità datoriale ex art. 2087 cc., nella «prospettiva di progressiva rilevanza della dimensione organizzativa quale fattore di rischio per la salute dei lavoratori».

tamento condivisi a livello sociale»<sup>12</sup>. In verità, la nozione di “inaccettabilità” può riferirsi anche alla dimensione soggettiva, cioè alla percezione della vittima, che considera, per l'appunto, intollerabili, comportamenti che ledano la sua dignità. Certamente, però, la nozione di inaccettabilità può essere utile (più dell'indesideratezza) a contrastare violenze e molestie di carattere collettivo e/o ambientale, che pure possono realizzarsi nei luoghi di lavoro. Si pensi, ad esempio, all'esposizione di un calendario con fotografie di nudo, o all'invito a mangiare carne di maiale. In queste ipotesi, il riferimento alla sola percezione soggettiva, che allude alla dimensione individuale dell'offesa, potrebbe non risultare soddisfacente.

### 3. *Le sanzioni per la violazione del divieto, tra diritto antidiscriminatorio, rimedi generali e diritto penale*

Il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro richiede, sempre alla luce della convenzione Ilo, un adeguato apparato sanzionatorio ed efficaci meccanismi di controllo, secondo le previsioni contenute nell'art. 10. Da questo punto di vista, il nostro ordinamento riconosce alle vittime di molestie connesse a uno dei fattori protetti anzitutto una tutela giudiziaria specifica, per essere le molestie equiparate alle discriminazioni: pertanto, a esse si applica il regime probatorio agevolato previsto per le controversie in materia, nonché la possibilità per le Consigliere e i Consiglieri di parità di agire in giudizio su delega della lavoratrice o in via autonoma per le molestie di carattere collettivo (Amoriello 2020). Nel caso delle molestie *tout court*, invece, dovrebbe applicarsi il regime processuale ordinario, tenendo però in considerazione che dalla nozione di molestie e violenza deve essere espunta, come si è detto, la componente psicologica, sicché l'accertamento del giudice dovrebbe limitarsi alla verifica dell'idoneità lesiva della condotta, così come del resto avviene per le molestie connotate dal riferimento a un fattore vietato (Aloisi 2018, p. 605; già Tullini 2000, p. 257; Pizzoferrato 2000, p. 97 ss.; Del Punta 2003, p. 542). La Convenzione, tuttavia, incoraggia anche l'adozione di «procedimenti di denuncia e indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro». Si tratta di strumenti che si prestano a essere introdotti soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni, anche attraverso l'intervento della contrattazione

<sup>12</sup> Scarponi 2021, p. 35.



collettiva, che in alcuni casi già li prevede. La questione è strettamente collegata alla resistenza alla denuncia delle condotte moleste (nonché alle difficoltà di prova delle stesse) che le ricerche in materia hanno evidenziato, con specifico riguardo alle molestie di genere e alle molestie sessuali<sup>13</sup>. L'adozione di prassi condivise di pubblicizzazione di codici etici o di condotta, come del resto avviene da tempo in molte realtà lavorative, e la comunicazione circa la volontà di reprimere comportamenti lesivi della dignità di tutti e tutte può contribuire a creare un clima nel quale le vittime si sentano sicure di poter denunciare (sul rilievo dei codici di condotta Calafà 2019). In questo quadro, un ruolo importante potrebbe assumere la figura della Consigliera (o del Consigliere) di fiducia, proprio per in ragione della sua naturale estraneità rispetto all'ambiente di lavoro. È noto, tuttavia, che le Consigliere e i Consiglieri di fiducia sono presenti soprattutto nelle amministrazioni pubbliche, dove spesso sono inserite sulla spinta dei Cug, mentre mancano o sono limitatissime le esperienze di istituzione nelle imprese del settore privato<sup>14</sup>. Una soluzione potrebbe essere, per le imprese di piccole dimensioni, la sigla di codici di condotta e protocolli territoriali, che prevedano l'adesione di più soggetti e, ove possibile, la condivisione delle spese legate all'istituzione del/la Consigliere/a. Del resto, la Convenzione n. 190 e la Raccomandazione n. 206 assegnano alla contrattazione collettiva un ruolo importante, sottolineando che gli Stati membri debbano prevedere strumenti idonei a favorire «l'adozione e l'attuazione, in consultazione con le lavoratrici e i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale» (art. 9, alinea 1, lett. a) Conv. 190), in modo tale che «le lavoratrici e lavoratori e i loro rappresentanti» possano «partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale» (punto 7, Racc. 206).

Tornando alle sanzioni per la violazione del divieto, non c'è dubbio che l'equiparazione delle molestie alle discriminazioni comporti l'applicazione delle sanzioni per esse previste, che vanno dalla dichiarazione di nullità dell'atto discriminatorio al risarcimento dei danni patiti dalla vittima, ivi compresi quelli non patrimoniali. Per le molestie non riconducibili a una discriminazione, la soluzione non può che essere analoga, in

<sup>13</sup> Secondo la ricerca promossa dall'Ilo e pubblicata nel 2022, solo una persona su due ha parlato della sua esperienza con qualcun altro e tra queste poche si sono rivolte a sindacati, ispettori del lavoro o servizi sociali. Una buona parte, tuttavia, ne ha parlato con colleghi di lavoro e con superiori o con il datore di lavoro. Si v. Ilo (2022, p. 40 ss.).

<sup>14</sup> Si v., ad esempio, l'esperienza del Gruppo Save: <https://www.secondowelfare.it/pri-vati/aziende/il-consigliere-di-fiducia-nel-settore-privato-il-caso-del-gruppo-save/>.

forza dell'ampia portata dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro *ex art.* 2087 c.c. e del fatto che, come si è detto, esso ricomprende anche la tutela contro i rischi psico-sociali. In questo senso, del resto, si muove la stessa Convenzione n. 190, là dove obbliga gli Stati membri a includere la violenza e le molestie, così come i rischi psico-sociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 9, lett. *b*)).

Le condotte moleste, com'è noto, pur se poste in essere da un soggetto diverso dal datore di lavoro, sono riconducibili alla sua responsabilità, quanto meno a titolo di colpa, per aver creato un ambiente di lavoro non rispettoso della dignità della persona (Malzani 2014, p. 313 ss.; Albi 2008, p. 50 ss.). Alla responsabilità *ex art.* 2087 c.c. del datore di lavoro si affianca poi quella dell'agente effettivo, questa volta *ex art.* 2043 c.c., mancando un legame contrattuale tra vittima e perpetratore. La ricostruzione della giurisprudenza, sul punto, risulta ormai consolidata ed evidenzia la tendenza all'utilizzo della sanzione risarcitoria, oltre che in funzione di ristoro del danno subito, anche in funzione dissuasiva<sup>15</sup>. Se sul punto non pare che la Convenzione aggiunga nulla di particolare, qualche considerazione merita il fatto che la giurisprudenza, in punto di accertamento del danno, attribuisce un rilievo determinante ai beni tutelati, in questo caso al rispetto della dignità della persona. Se nel caso del *mobbing* è richiesta la prova rigorosa del danno alla salute patito dal lavoratore (Leardini 2007, p. 391 ss.; Cerbone 2015, p. 624 ss.), nelle ipotesi in cui viene accertata la lesione di un diritto fondamentale (ad es. il diritto al lavoro) si osserva che detta lesione «produce automaticamente un danno [...] suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa»<sup>16</sup>.

Un cenno, infine, merita l'impatto della Convenzione n. 190 sulle figure di reato alle quali vengono ricondotte il *mobbing*, le molestie e le molestie sessuali. Com'è noto, la giurisprudenza penalistica ha tradizionalmente inquadrato gli atti e i comportamenti costitutivi del *mobbing* e delle molestie a diverse fattispecie di reato, ad esempio i delitti di maltrattamenti in famiglia (art. 572 c.p.), di violenza privata (art. 660 c.p.), di abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) e di violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.) (per la ricostruzione della questione si v. Malzani 2009). Più di recente

<sup>15</sup> Sul punto si v. ad esempio il caso di Corte Appello Firenze 11 luglio 2013, in *RGL*, 2014, II, p. 624 ss., con nota di D. Izzi, *Molestie sessuali e danni non patrimoniali con funzione dissuasiva*. Sulla natura polifunzionale del risarcimento del danno si v., da ultimo, Biasi 2022, spec. p. 95 ss.

<sup>16</sup> Così Cass. 18 maggio 2012, n. 7693, in relazione al diritto al lavoro. Si v. anche Cass. 28 settembre 2020, n. 20466, che ammette anche la prova presuntiva.

detti comportamenti hanno trovato ulteriore fondamento nel delitto di atti persecutori (art. 612-*bis* c.p.) e in quello di diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti senza il consenso delle persone rappresentate (art. 612-*ter* c.p.); alcuni dei reati già menzionati hanno visto aggravarsi le pene previste a seguito dell'introduzione della legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. codice rosso). La definizione di violenza e molestie contenuta nella Convenzione Ilo, in effetti, può essere utile anche in questo caso a escludere elementi tipici del *mobbing* (come la reiterazione dei comportamenti e la durata) dalla ricostruzione della fattispecie penale, cosa che, del resto, la giurisprudenza penalistica ha già (in parte) fatto (Solinas 2022, p. 516 ss.). Certo, nelle ipotesi di reato citate non si può prescindere dall'accertamento della volontà dell'agente, nonché dal danno (anche psichico) subito dalla vittima, ma non c'è dubbio che l'ampiezza della definizione della Convenzione Ilo possa fornire un supporto alla giurisprudenza nel contrasto ai comportamenti molesti e violenti tenuti nei luoghi di lavoro<sup>17</sup>. Da questo punto di vista, risulterebbe inutile, se non dannoso, per le ragioni sopra esposte, pensare all'introduzione di un reato di *mobbing*, dotato di definizione e disciplina autonoma (Morone 2023, p. 82 ss.; sul punto si v. però Poli 2022, p. 145 ss.), così come qualche difficoltà incontrerebbe la previsione di una apposita fattispecie di reato di violenza e molestie sul lavoro (Scarponi 2022). Occorre anche ricordare che le norme penali di carattere generale sono integrate, come sottolineato in dottrina, dalle norme speciali contenute nel d.lgs. n. 81/2008 in materia prevenzionistica (Malzani 2009, spec. p. 631 ss.).

#### 4. *La prospettiva prevenzionistica*

L'aspetto probabilmente più intrigante della Convenzione Ilo n. 190 risiede proprio nella valorizzazione della strategia prevenzionistica nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro. L'importanza della prevenzione si ricava già dalle norme di portata generale della Convenzione, in particolare dall'art. 4, che impone agli stati membri di «adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro», nonché dall'art. 9, che individua le misure da introdurre, tra le quali assumono particolare rilievo l'adozione di una politica aziendale di contrasto a violenza e molestie e l'inserimento

<sup>17</sup> In verità la dottrina penalistica dubita che nel reato di atti persecutori ex art. 612 c.p. rientrino anche le condotte violente. Si v. Montanara (2013, p. 65 ss.).

di «violenza e molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro». In questo quadro risulta centrale il ruolo dei lavoratori e dei loro rappresentanti, come si ricava anche dalla Raccomandazione n. 206, secondo la quale detti soggetti «dovrebbero partecipare allo sviluppo, all'attuazione e al monitoraggio della politica a livello aziendale».

La Convenzione, come si è visto, agganfia il contrasto alla violenza e alle molestie alla sicurezza sul lavoro, dal punto di vista tanto della gestione della sicurezza, quanto della valutazione dei rischi. La considerazione di questa tipologia di aggressioni alla salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro dei rischi tutelati dal d.lgs. n. 81/2008, in verità, non è nuova e coincide con l'ingresso dei rischi psico-sociali nell'ambito di quelli derivanti direttamente dall'organizzazione produttiva (Calafà 2012, p. 257 ss.; Signorini 2022, p. 674 ss.). La digitalizzazione del lavoro, poi, specie dopo la pandemia da Covid-19, ha amplificato detti rischi, che oggi si presentano anche «mediati dalla dimensione digitale ed esacerbati dal rischio di isolamento» (così Peruzzi 2022, p. 181; si v. anche Lazzari 2023; Renzi 2020; Pasquarella 2022). Che in questa tipologia di rischi ricadano anche la violenza e le molestie sul lavoro è osservazione quasi scontata<sup>18</sup>, così come appare condivisa la necessità di considerare, nella valutazione dei rischi e nella predisposizione delle misure di contrasto, tutti i possibili fattori incidenti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, intesa nel senso ampio individuato dall'Oms e dalle fonti europee e internazionali in materia. Il dibattito sul rilievo dei rischi psico-sociali nella configurazione dell'obbligo di valutazione da parte del datore di lavoro, innescatosi a seguito dell'introduzione nel corpo dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 del riferimento allo stress lavoro correlato (Calafà 2012), può dirsi oggi superato a seguito dell'apporto della normazione multilivello (Peruzzi 2012; Calafà 2016; Nunin 2012, spec. p. 13 ss.), che ha inciso in maniera profonda sulle stesse strategie dell'Inail.

In questo quadro, la Convenzione n. 190 non fa che confermare l'approccio in parola, là dove stabilisce espressamente che gli Stati membri sono tenuti a includere la violenza e le molestie e i rischi psicosociali correlati nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 9, c. 1, lett. b)), con ciò privilegiando la strategia prevenzionistica rispetto a

<sup>18</sup> Che la violenza e le molestie si possano verificare anche per via informatica è noto, tanto da aver portato alla configurazione di specifiche ipotesi di reato (come il c.d. *stalking*). Negli ambienti di lavoro l'uso della tecnologia ha portato a casi di violenza e di molestie anche a fini competitivi, come riportato dalle cronache. Si v. ad es. D'Alessio (2023).

quella rimediale. Alla prevenzione sono dedicate, come si è accennato, significative previsioni sia della Convenzione che della Raccomandazione. Quest'ultima, in particolare, specifica che occorre prestare attenzione ai fattori che aumentano la probabilità di violenza e molestie e che sono conseguenza «delle condizioni e delle modalità di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane», a conferma dello strettissimo nesso esistente tra rischi psicosociali e organizzazione (Balandi, Calafà 2012).

La Convenzione n. 190, inoltre, prevede un approccio volto all'«identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo». Si tratta di un profilo molto delicato, che impone una valutazione nella quale, da un lato, si intrecciano competenze diverse e, dall'altro, riveste un ruolo strategico la partecipazione dei lavoratori. Quanto al primo profilo, da tempo è stato posto in luce il fatto che nell'individuazione e nel contrasto dei rischi psicosociali è indispensabile un approccio integrato, che tenga conto dei profili psicologici e della costrittività organizzativa (Chirico 2022). Da questo punto di vista, ad esempio, la sola figura del medico competente potrebbe non essere sufficiente, anche alla luce delle linee guida emanate dall'Inail nel 2017 per la valutazione del (solo) stress lavoro-correlato (Inail 2017). Nel caso della prevenzione di violenza e molestie, peraltro, è opportuna una valutazione delle variabili collegate al genere, in primo luogo, ma anche ad altri fattori, come l'età, l'origine etnica, l'orientamento sessuale ecc., come la Raccomandazione n. 206 suggerisce, là dove invita a tener conto dei rischi che «siano conseguenza della discriminazione, dell'abuso dei rapporti di potere e delle norme culturali, sociali e di quelle relative al genere che favoriscono la violenza e le molestie». Non c'è dubbio, insomma, che l'adozione della Convenzione incida significativamente sull'obbligo di valutazione dei rischi in capo al datore di lavoro, dal momento che richiede una considerazione specifica dei profili appena accennati, così come avviene, del resto, per i rischi psicosociali.

Un ruolo importante nelle strategie di prevenzione è rivestito senz'altro dall'adozione di codici di condotta e di procedure di denuncia, come si è visto. Per questi profili, è opportuno ricordare che il Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006, d'ora in poi Cpo), nella parte dedicata alla prevenzione, riconosce la possibilità per i contratti collettivi di prevedere «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 del lavoro» (art. 50-*bis*). Si tratta di

un'opportunità che molti contratti collettivi hanno utilizzato, ma occorre ancora sviluppare una sensibilità specifica delle parti sociali sul tema, attraverso una formazione mirata sulle tematiche collegate al contrasto a violenza, molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro. A questo profilo la Raccomandazione n. 206 dedica una specifica previsione, che invita gli Stati membri a «finanziare, sviluppare, attuare e diffondere» «linee guida e programmi di formazione che tengano conto della prospettiva di genere e che supportino giudici, ispettori del lavoro, agenti di polizia, pubblici ministeri e altri funzionari pubblici nell'adempimento del proprio mandato in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, oltre a supportare le datrici e datori di lavoro del settore pubblico e privato, le lavoratrici e lavoratori e le rispettive organizzazioni nella prevenzione e negli interventi relativi alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro». Le linee guida, peraltro, potrebbero rivelarsi utili anche nelle imprese di minori dimensioni<sup>19</sup>, dove risulta più difficile, se non impossibile, una valutazione così approfondita dei rischi. In verità, anche per le imprese di dimensioni minori, la presenza di referenti e prassi aziendali finalizzati specificamente a contrastare episodi di violenza e molestie è uno degli indicatori necessari per il conseguimento della certificazione della parità di genere, il che potrebbe incentivarne l'introduzione.

La Convenzione n. 190, infine, affida un ruolo strategico nel contrasto a violenza e molestie ai servizi ispettivi, cui pure, come appena visto, possono essere indirizzate le linee guida e una formazione specifica. Secondo l'art. 10, lett. *b*), in particolare, gli Stati membri devono garantire «che gli ispettorati del lavoro e le altre autorità competenti, a seconda dei casi, siano abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro». Il punto è molto delicato, dal momento che i fenomeni suddetti sono difficilmente individuabili sulla base delle classiche tecniche ispettive, volte più che altro ad accertare violazioni della normativa protettiva evidenti o risultanti documentalmente. Sul punto la stessa Ilo, per quanto riguarda le convenzioni in materia di parità e non discriminazione, sottolinea che l'attività più spesso svolta dai servizi è quella collegata alla gestione delle segnalazioni e alla conciliazione delle controversie, auspicando una collaborazione tra servizi ispettivi e organismi di parità (Ilo 2012, p. 362 ss.). In Italia in questo senso sembra essersi mosso di recente l'Ispettorato del Lavoro che ha siglato un Protocollo con la Con-

<sup>19</sup> Secondo i dati diffusi dal Parlamento europeo, le piccole, medie e microimprese rappresentano il 99% delle imprese dell'Ue e occupano circa 100 milioni di persone. Si v. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/it/FTU\\_2.4.2.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/it/FTU_2.4.2.pdf).

sigliera nazionale di parità<sup>20</sup> e ha inserito nella programmazione delle proprie attività il contrasto alle discriminazioni, senza tuttavia fare cenno a violenza e molestie<sup>21</sup>. Su questi aspetti, peraltro, il ruolo principale è svolto dall'Inail, proprio per lo strettissimo legame esistente tra i fenomeni in parola e la tutela di salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, che da alcuni anni sta promuovendo, anche attraverso accordi stipulati a livello locale con gli Uffici dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità<sup>22</sup>, iniziative di formazione e informazione sul tema. Queste esperienze testimoniano come la collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti in vario modo nella gestione dell'organizzazione produttiva e della sicurezza può produrre risultati positivi<sup>23</sup>.

### *Riferimenti bibliografici*

- Albi P. (2008), *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in *Il codice civile. Commentario*, diretto da F.D. Busnelli, Milano: Giuffrè.
- Alessi C. (2020), *L'OIL e la tutela contro il licenziamento illegittimo*, in *VTDL*, p. 845.
- Aloisi A. (2018), *Oltre al danno, la prova dell'intento vessatorio. Il mobbing tra tesi "soggettiva" e complessità dell'azione*, in *ADL*, II, p. 598.
- Amoriello L. (2020), *Sub art. 26, d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198*, in Del Punta R., Scarpelli F., *Codice commentato del lavoro*, Milano: Wolters Kluwer, p. 2262.
- Amodeo A.L., Belluzzo M., Esposito C. (2023), *Diversity & Inclusion nelle microimprese: il progetto OPSIZO come pratica di contrasto ai fenomeni di discriminazione e stigmatizzazione di donne e minoranze sessuali*, in *Traiettorie locali e globali per costruire salute* (2023), a cura di M. Guicciardi, S. Congiu, Milano: FrancoAngeli, p. 193.
- Angelini L. (2023), *La configurazione dello straining nei più recenti approdi della Suprema Corte in tema di danno alla salute da costrittività organizzativa*, in *RIDL*, II, p. 21.
- Balandi G., Calafà L. (2012), *Il rischio da lavoro oggi*, in *LD*, p. 179.
- Barbera M. (2007), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale* (2007), p. xix ss.

<sup>20</sup> Si v. il Protocollo d'Intesa tra Inl e Consigliera Nazionale di Parità del 6 giugno 2023, in [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)

<sup>21</sup> Si v. il Documento di programmazione della vigilanza per il 2023, reperibile sul sito [www.ispettorato.gov.it](http://www.ispettorato.gov.it).

<sup>22</sup> Si v. ad esempio il Protocollo d'intesa del 14 marzo 2019 tra Inail Liguria, Itl Liguria, Ufficio della Consigliera di Parità, Parti Sociali, Ordine degli Avvocati, Ordine dei Consulenti del Lavoro, reperibile sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it).

<sup>23</sup> Si v. l'opuscolo informativo pubblicato a cura del Cug di Inail, *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, reperibile sul sito [ww.inail.it](http://ww.inail.it).

- Bello B.G. (2022), *Legislazione silente e forze creative. Il caso del mobbing*, in MSCG, p. 501.
- Biasi M. (2022), *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Milano: Giuffrè.
- Bonardi O. (2019), *Dal principio di “eguale salario per lavoro di eguale valore” alla “discriminazione come moving target”. Il contributo dell’OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in VTDL, p. 799.
- Borzaga M., Mazzetti M. (2019), *Core labour standards e decent work: un bilancio delle più recenti strategie dell’OIL*, in LD, p. 447 ss.
- Buoso S. (2020), *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Calafà L. (2012), *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in LD, p. 257.
- Calafà L. (2016), *I rischi psicosociali: le policy in ambito europeo*, Relazione presentata al 79° Congresso SIMLII, [https://iris.univr.it/retrieve/e14ff6e3-9cc5-0209-e053-6605fe0ad24c/Calaf% c3% a0\\_ SIMLII.pdf](https://iris.univr.it/retrieve/e14ff6e3-9cc5-0209-e053-6605fe0ad24c/Calaf%c3%a0_SIMLII.pdf).
- Calafà L. (2019), *La violenza e le molestie nei luoghi di lavoro: il poliedrico approccio del diritto del lavoro gender oriented*, in *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro* (2019), a cura di G. Gosetti, Milano: FrancoAngeli, p. 36 ss.
- Casale G. (2023), *Il diritto ad un mondo libero da violenze e molestie*, in LDE, p. 3.
- Cerbone M. (2015), *Mobbing*, in *Enc. dir., Annali*, p. 617.
- Chirico F. (2022), *Normativa, criticità e valutazione del rischio psicosociale lavorativo in Italia*, in *Giornale Italiano di Psicologia e Medicina del Lavoro*, p. 1.
- Corazza L. (2007), *Mobbing e discriminazioni*, in *Vessazioni e angherie sul lavoro* (2007), p. 89.
- D’Alessio F. (2023), *Le molestie sessuali nel mondo della comunicazione sono casi di “competitive porn”*, in *MicroMega*, <https://www.micromega.net/le-molestie-sessuali-nel-mondo-della-comunicazione-sono-casi-di-competitive-porn/>.
- Del Punta R. (2003), *Il mobbing: l’illecito e il danno*, in LD, p. 539.
- Del Punta R. (2006), *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, p. 195.
- De Simone G. (2004), *Le molestie di genere e le molestie sessuali dopo la direttiva CE 2002/73*, in RIDL, I, p. 399 ss.
- Di Carluccio C. (2022), *Lavoro e salute mentale. Dentro e fuori l’istituzione*, Napoli: Editoriale Scientifica.
- Ege H., Tambasco D. (2021), *Il lavoro molesto*, Milano: Giuffrè.
- Ferrara M.D. (2019), *La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?*, in *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, a cura di S. Adamo, G. Zanfabro, E. Tigani Sava, Trieste: Eut, p. 93.
- Ferrara M.D. (2023), *Dalla misurazione alla percezione del tempo di lavoro: riflessioni in tema di time management e valutazione dei nuovi rischi psico-sociali al tempo della digitalizzazione del lavoro*, in *Il tempo di lavoro tra scelta e imposizione*, a cura di G. Calvellini, A. Loffredo, Napoli: Editoriale Scientifica, p. 87.
- Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale* (2007), a cura di M. Barbera, Milano: Giuffrè



- Ilo (2012), *Giving Globalization a Human Face, General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the Ilo Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Geneva: Ilo Publications.
- Ilo (2021), *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention n. 190 and Recommendation n. 206*, Geneva: Ilo Publications.
- Ilo (2022), *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, Geneva: Ilo Publications.
- Ilo (2023), *Achieving Gender Equality at Work, Report of the CEACR*, Geneva: Ilo Publications.
- Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. I. Bilancio e prospettive di una ricerca* (2021) a cura di M. Tiraboschi, Adapt University Press.
- Inail (2017), *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, reperibile all'indirizzo [https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione\\_6443112509962.pdf](https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf).
- Izzi D. (2005), *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Napoli: Jovene.
- Lazzari C. (2023), *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLI*, p. 23.
- Lazzeroni L. (2007), *Molestie e molestie sessuali: nozioni, regole, confini*, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale* (2007), p. 379.
- Leardini F. (2007), *La prova del danno da mobbing*, in *Vessazioni e angherie sul lavoro* (2007), p. 391.
- Loy G. (2008), *Rischi psicosociali e diritto del lavoro: rimedi risarcitori, prevenzione e previdenza sociale*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, t. I, Bari: Cacucci, p. 613 ss.
- Malzani F. (2009), *Mobbing e tutela penale. Alla ricerca di convergenze parallele*, in *RCDL*, p. 625.
- Malzani F. (2014), *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Milano: Giuffrè.
- Montanara G. (2013), *Atti persecutori*, in *Enc. dir., Annali*, VI, p. 65.
- Morrone A. (2023), *Mobbing e stalking occupazionale: le nuove frontiere della tutela penale*, in *MGL*, p. 82.
- Nunin R. (2012), *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, Trieste: Eut.
- Pasquarella V. (2020), *La violenza di genere attraverso la lente del giuslavorista. Azioni di tutela e strumenti a supporto della vittima*, in *VTDL*, numero speciale, p. 1485.
- Pasquarella V. (2022), *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecnostress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, in *ADL*, p. 50.
- Pedrazzoli M. (2007), *Tutela della persona e aggressioni alla sfera psichica del lavoratore*, in *Vessazioni e angherie sul lavoro* (2007), p. 20.
- Peruzzi M. (2012), *La prevenzione dei rischi psico-sociali nel diritto dell'Unione europea*, in *LD*, p. 201.
- Peruzzi M. (2022), *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in *RGL*, I, p. 181.
- Pizzoferrato A. (2000), *Molestie sessuali sul lavoro. Fattispecie giuridica e tecniche di tutela*, Padova: Cedam.
- Poli P.F. (2022), *Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019: davvero necessario un intervento del legislatore in ambito penale?*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 4, p. 145.

- Renzi S. (2020), *Digitalizzazione del lavoro e rischi psicosociali*, in *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali* (2020), a cura di R. Del Punta, D. Gottardi, R. Nunin, M. Tiraboschi, Adapt University Press, p. 119.
- Scarponi S. (2021), *La convenzione oil 190/ 2019 su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno*, in RGL, I, p. 23.
- Scarponi S. (2022), *Dopo la ratifica della Convenzione OIL n. 190/2019 su violenza e molestie nei luoghi di lavoro: un cantiere normativo ancora aperto*, Working Paper LLC, reperibile all'indirizzo [https://bit.ly/Scarponi\\_WP](https://bit.ly/Scarponi_WP).
- Signorini E. (2022), *I new way of work: rischi psicosociali, il bore-out e il lavoro*, in LG, p. 674.
- Solinas M. (2022), *Atti persecutori come delitto abituale di evento: dalla pratica alla dogmatica*, in RCP, 2022, p. 516.
- Tambasco D. (2022), *Violenza e molestie nel mondo del lavoro. Un'analisi della giurisprudenza italiana*, Roma: Oil.
- Tullini P. (2000), *Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danni alla persona*, in RIDL, I, p. 257.
- Vessazioni e angherie sul lavoro* (2007), a cura di M. Pedrazzoli, Bologna: Zanichelli.

### **The ILO Convention on Violence and Harassment in the world of Work**, by *Cristina Alessi*

The essay analyses the impact of the ratification of the ILO Convention in the Italian legal system, with a focus on the concept of violence and harassment and its impact on other concepts, such as mobbing, and on the health and safety obligation of the employer. The author also analyses the role of prevention strategies in counteracting violence and harassment in the workplace as psychosocial risks.

*Keywords:* ILO; Violence; Harassment; Psychosocial risks; Health and Safety.

Cristina Alessi è professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università di Brescia (Dipartimento di Giurisprudenza, via San Faustino, 41, 25122, Brescia – Italy)  
[cristina.alessi@unibs.it](mailto:cristina.alessi@unibs.it), <https://orcid.org/0000-0002-1414-5556>.

