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^ sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione A.C. 2207

Dossier n° 239 - Schede di lettura
11 dicembre 2019

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2207
Titolo:	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
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Boldrini
Firma dell'Accordo:	Sì
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	3
Date:	
presentazione:	23 ottobre 2019
assegnazione:	7 novembre 2019
Commissione competente :	III Affari esteri
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, XI Lavoro e XII Affari sociali
Oneri finanziari:	No

Contenuto della Convenzione

La proposta di legge C.2207 reca la ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro. La Convenzione è stata adottata nel centenario dell'Organizzazione, nel corso della sua 108^ sessione, il **21 giugno 2019**. La Convenzione è stata approvata con una larghissima maggioranza, dopo circa quattro anni di negoziati.

La Convenzione sarà soggetta ai meccanismi di controllo previsti dall'Organizzazione internazionale del lavoro, attraverso anzitutto i rapporti periodici presentati dagli Stati. Vi sono inoltre meccanismi speciali, come quello che consente a uno Stato membro di presentare all'Organizzazione una denuncia nei confronti di altro Stato membro che non abbia assicurato l'efficace attuazione della Convenzione anche da quest'ultimo ratificata.Va inoltre ricordato come anche il Consiglio di amministrazione dell'Organizzazione o un delegato alla Conferenza internazionale del lavoro possano presentare un'analoga denuncia, in seguito alla quale si potrà istituire una Commissione d'inchiesta che redigerà un rapporto contenente eventualmente raccomandazioni per lo Stato interessato. La controversia potrebbe, in mancanza di accettazione delle raccomandazioni formulate, sfociare in un giudizio della Corte internazionale di giustizia.
Come si evince ancora una volta dalla relazione introduttiva alla proposta di legge, la legislazione italiana configura già alcuni degli strumenti delineati dalla Convenzione OIL n. 190: infatti con la legge di bilancio per il 2018, e in particolare l'articolo 1, comma 218, è stato innovato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 198 del 2006), prevedendo **una tutela specifica per coloro che agiscano in giudizio a seguito di molestia subita nei luoghi di lavoro**.

Passando al testo della Convenzione n. 190 dell'OIL, questa consta di un lungo preambolo

e di **20 articoli.**

Il preambolo richiama numerosi strumenti internazionali pertinenti, come la Dichiarazione universale dei diritti umani, i due Patti internazionali delle Nazioni Unite sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione sull'eliminazione della discriminazione razziale, la Convenzione contro le discriminazioni nei confronti delle donne, la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e delle loro famiglie. Si riconosce altresì che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, nonché una minaccia le pari opportunità tra uomini e donne, oltre ad avere ripercussioni sulla salute psicofisica e sull'ambiente familiare e sociale della persona. La violenza e le molestie sui luoghi di lavoro influiscono anche sulla qualità delle prestazioni lavorative e possono impedire, in particolare alle donne, di entrare, rimanere o progredire nel mercato del lavoro.

L'articolo 1 contiene una serie di definizioni: in particolare, il comma 1 chiarisce il significato delle espressioni "violenze e molestie" e "violenze e molestie di genere". Il comma 2 successivo prevede la possibilità che le normative nazionali possano recepire tale distinzione anche in un unico concetto - fatto salvo quanto stabilito nel comma 1.

L'articolo 2 contiene, nel più ampio contesto dell'ambito di applicazione della Convenzione, l'individuazione dei soggetti protetti dalla Convenzione medesima, che sono lavoratori e lavoratrici indipendentemente dallo status contrattuale, tirocinanti e apprendisti, lavoratori e lavoratrici licenziati, lavoratori volontari, coloro che cercano un impiego, nonché gli individui che esercitano doveri e responsabilità di datore di lavoro (comma 1).

Per quanto concerne i settori, la Convenzione in esame si applica ovunque, sia nel privato che nel pubblico, sia nell'economia formale che in quella informale e sia nelle aree urbane che in quelle rurali (comma 2).

L'articolo 3 prevede l'applicazione della Convenzione alle violenze e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino sia sul posto di lavoro, sia in connessione con il lavoro o che da questo scaturiscano: si citano in particolare le situazioni degli spostamenti o viaggi di lavoro, come anche eventi e attività sociali correlate con il lavoro, ma anche le comunicazioni rese possibili dalle nuove tecnologie informatiche.

Gli articoli 4-6 riguardano i principi fondamentali della convenzione: in particolare, ai sensi del comma 2 dell'articolo 4 gli Stati membri devono adottare un approccio integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per prevenire ed eliminare le violenze e le molestie nel mondo del lavoro: in particolare, la fissazione per legge con relative sanzioni del divieto di violenze e molestie, una strategia globale che preveda l'adozione di misure di prevenzione e contrasto a tali fenomeni, l'istituzione o il rafforzamento di meccanismi di monitoraggio e la garanzia per le vittime di poter ricorrere e di ottenere il debito risarcimento.

In base poi all'**articolo 5** per il perseguimento delle finalità della Convenzione in esame ciascuno Stato membro si impegna al rispetto e alla promozione dei diritti fondamentali sul lavoro, in particolare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato od obbligatorio, l'eliminazione reale del lavoro minorile e di ogni discriminazione in materia di impiego o professione.

Gli Stati membri tornano in questione anche con l'**articolo 6**, in base al quale ciascuno di essi dovrà adottare leggi, regolamenti e politiche per il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di lavoro, specialmente per le lavoratrici, come pure per i lavoratori soggetti a situazioni di vulnerabilità dalle quali scaturiscano violenze e molestie di portata sproporzionata.

Gli articoli 7-9 riguardano le misure di protezione e prevenzione: l'articolo 7 contiene l'impegno di tutti le Parti della Convenzione all'adozione di leggi e regolamenti volti a definire e proibire violenze e molestie nel mondo del lavoro, incluse quelle di genere.

In base al successivo articolo 8 ciascuna delle Parti metterà in atto misure adeguate alla prevenzione delle violenze e delle molestie nel mondo del lavoro, comprese quelle che

riguardano i lavoratori dell'economia informale. A tale scopo le autorità degli Stati membri si consulteranno con le organizzazioni datoriali e con i sindacati interessati dei settori e delle professioni maggiormente esposti alla violenza e alle molestie.

In base al successivo articolo 9 le Parti faranno in modo di includere nelle loro normative le violenze e le molestie nell'ambito della salute e della sicurezza del lavoro, in quanto pratiche suscettibili di apportare notevoli rischi psicosociali. Parte di questa complessiva strategia dovrà essere l'erogazione di informazioni e la formazione per lavoratrici, lavoratori ed altri soggetti interessati, in ordine ai rischi che comportano le violenze e le molestie sui luoghi di lavoro, e alle relative responsabilità.

L'articolo 10 è dedicato alla verifica dei meccanismi di ricorso e risarcimento: ciascuna delle Parti dovrà controllare l'applicazione della normativa nazionale in materia di violenze e molestie nel mondo del lavoro, nonché garantire un agevole accesso a meccanismi di ricorso e risarcimento, e inoltre ai procedimenti di risoluzione delle controversie nei casi di specie. Si dovranno inoltre proteggere i querelanti contro eventuali ritorsioni, unitamente a testimoni ed informatori, e si dovrà assicurare un sostegno a tutto campo (legale, medico e amministrativo) a favore dei querelanti e delle vittime.

L'articolo 11 è dedicato alla formazione e alla sensibilizzazione, e precede che le Parti, consultandosi con le organizzazioni datoriali e con i sindacati, si adopereranno per includere le violenze e le molestie nel mondo del lavoro all'interno delle politiche nazionali in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione, migrazione. Inoltre dovranno essere messe a disposizione tanto dei datori di lavoro quanto delle lavoratrici e lavoratori e dei sindacati misure di orientamento e di formazione, conducendo in parallelo campagne di sensibilizzazione sulle violenze e molestie di genere nel mondo del lavoro.

L'articolo 12, sulle modalità di applicazione, prevede che la Convenzione in esame verrà applicata tanto attraverso normative nazionali, quanto tramite contratti collettivi o altre misure analoghe conformi al diritto interno dei vari Stati membri, ricomprendendo in tutto ciò l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro - ampliandone la prospettiva alle violenze e alle molestie.

I **restanti otto articoli contengono le disposizioni finali della convenzione**, della quale sarà depositario (articolo 13) il Direttore generale dell'**Organizzazione nternazionale del lavoro**. Ai sensi dell'articolo 14, poi, la Convenzione entrerà in vigore a livello internazionale dopo dodici mesi dalla registrazione da parte del Depositario delle ratifiche di due Stati membri: successivamente la Convenzione entrerà in vigore per ciascuno Stato membro dodici mesi dopo la data di registrazione della relativa ratifica.

La denuncia della Convenzione diverrà possibile alla scadenza di dieci anni dopo la data iniziale di entrata in vigore della stessa, con effetto a partire da un anno dopo. In mancanza di una tale denuncia, ciascuno Stato membro rimarrà vincolato alla Convenzione per un nuovo periodo decennale (articolo 15).

L'articolo 17 prevede procedure di accordo tra il depositario della convenzione e il Segretario generale delle Nazioni Unite, al quale il primo dovrà comunicare informazioni complete sulla gestione della Convenzione medesima (ratifiche, atti di denuncia, ecc.).

In base all'articolo 18 il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio internazionale del lavoro presenterà, ogniqualvolta lo riterrà necessario, alla Conferenza generale un rapporto sull'applicazione della Convenzione in esame, ponendo altresì all'ordine del giorno della Conferenza stessa l'opportunità di una revisione totale o parziale.

Contenuto della proposta di legge di ratifica

La proposta di legge A.C. 2207, d'iniziativa della deputata **Laura Boldrini**, consta di tre articoli: l'articolo 1 e l'articolo 2 contengono rispettivamente le clausole di autorizzazione alla ratifica e di esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione delle violenze e delle molestie sui luoghi di lavoro, fatta a Ginevra il 21 giugno

2019.

L'articolo 3, infine, prevede l'entrata in vigore della legge di autorizzazione alla ratifica il giorno successivo a quello della pubblicazione di essa nella *Gazzetta Ufficiale*.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il provvedimento s'inquadra nell'ambito delle materie "***politica estera e rapporti internazionali dello Stato***" (art. 117, secondo comma, lettera *a)* Cost.) riservate alla competenza legislativa esclusiva dello Stato.

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge.I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.