



MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Novità in Decreto Legge159/25, convertito in Legge198 del 29/12/2025

Care compagne e cari compagni,

porgiamo alla Vostra attenzione una “novità” presente nel DL 159/25, convertito in Legge 198 del 29/12/25.

Infatti, l'articolo 5 del suddetto decreto modifica l'articolo 15, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro), aggiungendo la lettera z-bis, che introduce la necessità de “**la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori...**”.

Tale inserimento assume un valore giuridico e culturale significativo, perché per la prima volta si riconosce espressamente che il rischio molestie e violenze rappresenta un pericolo a tutti gli effetti, che ricade sulla dignità personale e sulla salute psicologica della lavoratrice e del lavoratore al pari dei rischi tradizionali.

Quindi i datori devono adottare strumenti concreti, sia in termini di prevenzione che di gestione dei casi, attraverso procedure interne per la segnalazione, valutazioni aggiornate dei rischi psicosociali e integrazione dei sistemi di welfare e ascolto.

La prevenzione di molestie e violenze esce così dall'ambito della normativa antidiscriminatoria, diventando così parte integrante del sistema organizzativo.

Purtroppo, il decreto in oggetto non fa esplicito riferimento all'inserimento del rischio nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Nonostante ciò, a nostro giudizio, non ci si può esimere dall'obbligo da parte datoriale, previsto dall'articolo 28 del Testo Unico sulla Sicurezza (Dlgs 81/2008), di “**VALUTARE TUTTI I RISCHI, INCLUSI QUELLI DA STRESS LAVORO CORRELATO, DI GENERE, ETA' E PROVENIENZA, REDIGENDO IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI**”.

A maggior ragione nel nostro comparto in cui grandi Gruppi sia bancari che assicurativi hanno adottato policy specifiche, sebbene in modo unilaterale e senza confronto coi Sindacati, ovvero accordi di principio con ricadute contrattuali di primo e secondo livello, che comunque impegnano ancor più a un'effettiva presa di coscienza del problema (es. “**Art. 63 CCNL ABI**”, che conferma e recepisce la “**Dichiarazione congiunta ABI-OO.SS in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019**”; la “**Dichiarazione congiunta ANIA-OO.SS in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro del 14 giugno 2019**”; Accordo Generali-OO.SS del 26/9/24, etc.).

Tutti intendimenti che, pur facendo riferimento alla dichiarazioni della [Convenzione ILO 190/2019](#) (successivamente

ratificati dalla [**Legge n. 4 del 15 gennaio 2021**](#), purtroppo rimangono sulla carta dei soliti buoni propositi, se non si valuta il rischio, lo si esplicita e valorizza in opportuno DVR, attivando quindi un'effettiva prevenzione ed eliminazione eventuale dello stesso nella logica stringente del Testo Unico di Salute e Sicurezza.

Inoltre, segnaliamo che anche l'Inail già il 24 novembre 2025 ha sollecitato le aziende a una valutazione del rischio molestie e violenze efficace e sostanziale, elaborando opportune metodologie, in cui sottolineiamo 3 focus:

- **Obbligo Datore di Lavoro:** Inserire nel DVR l'analisi del rischio molestie e violenze, anche se non direttamente causate dal lavoro, ma che avvengono durante l'orario lavorativo.
- **Figure di Riferimento:** Rivolgersi a RLS, Medico Competente, Consigliere di Fiducia (se presente), o chiamare il numero verde antiviolenza 1522.
- **Supporto:** L'obiettivo è creare un ambiente sicuro e rispettoso, contrastando il silenzio e incoraggiando la denuncia.

Del resto, non è più possibile sottovalutare un fenomeno, di cui l'ISTAT nell'ultimo report del biennio 2022-2023 stima che il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%), in particolare tramite sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica.

Il Dipartimento Salute e Sicurezza della Fisac Nazionale da sempre sottolinea l'importanza di un'attenta valutazione e presenza nel DVR di tutti i rischi psicosociali, che, come analizzato nel corso dedicato del 29-31/10/2024 a Rimini, stanno diventando una vera e propria specificità di "Patologia Organizzativa" del nostro comparto.

Diventa quindi ineludibile l'impegno da parte nostra che il tema diventi cultura diffusa non solo tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ma in tutte le RSA e Segreterie di Coordinamento Aziendale.