



## **MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO**

### **Novità in Decreto Legge 159/25, convertito in Legge 198 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 anti violenza 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.