



Berna, 30 aprile 2025

---

# **Approvazione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro**

Rapporto esplicativo per l'avvio della procedura  
di consultazione

---

## **Compendio**

***Nel 2019, in occasione del suo centenario, l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha adottato la Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La convenzione contiene la prima definizione di «violenza e molestie nel mondo del lavoro» concordata a livello internazionale e rappresenta un progresso importante per il futuro mondo del lavoro.***

### **Situazione iniziale**

*La promozione di un lavoro dignitoso per tutti è parte integrante del mandato costituzionale dell'OIL. La violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso. Il fenomeno rimane diffuso in tutto il mondo, indipendentemente dai settori, dalle professioni e dai rapporti d'impiego. Consapevole dell'importanza capitale della lotta contro questo fenomeno, la Conferenza internazionale del lavoro (CIL), presieduta dalla Svizzera, ha adottato nel 2019 la Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro*

*Il 18 maggio 2022, il Consiglio federale ha adottato il suo messaggio concernente l'approvazione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Il messaggio evidenzia che la legislazione svizzera concretizza il diritto a un lavoro senza violenza né molestie in diverse leggi e offre una protezione elevata ed efficace. Nel suo messaggio, il Consiglio federale propone di ratificare la Convenzione n. 190.*

*Questo messaggio non è stato oggetto di una procedura di consultazione ordinaria poiché le parti sociali erano state coinvolte nell'elaborazione della convenzione e consultate sul progetto di messaggio. Il Consiglio federale ha ritenuto che dalla consultazione non vi fosse da attendersi alcuna nuova informazione poiché le posizioni degli ambienti interessati erano già note (art. 3a cpv. 1 lett. b della legge federale del 18 marzo 2005<sup>1</sup> sulla procedura di consultazione [LCo]). È la procedura abituale per la ratifica delle convenzioni dell'OIL.*

*Alla conclusione dei dibattiti parlamentari, il Consiglio degli Stati ha infine votato a favore del rinvio del progetto al Consiglio federale incaricandolo di presentare in un rapporto complementare le disposizioni della Convenzione n. 190 dell'OIL direttamente applicabili e quelle indirettamente applicabili, quindi di svolgere una procedura di consultazione ordinaria sul progetto dell'OIL. Il Consiglio nazionale si è tacitamente allineato alla posizione del Consiglio degli Stati.*

### **Contenuto del progetto**

*La Convenzione n. 190 (all. 1) adottata dalla CIL nel 2019 si prefigge di lottare contro la violenza e le molestie. Riconosce il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie e obbliga gli Stati membri dell'OIL a rispettare, promuovere e attuare tale diritto. Si tratta del primo trattato internazionale che fornisce un quadro*

*condiviso per la prevenzione e una definizione internazionalmente riconosciuta della violenza e delle molestie sul lavoro.*

*La presente consultazione concerne la ratifica di una convenzione la cui adozione da parte dell'OIL può essere ritenuta storica. L'attuale politica di ratifica per le norme dell'OIL consente alla Svizzera di ratificare una convenzione dell'OIL a condizione che sia compatibile con l'ordinamento giuridico svizzero. Questa prassi del Consiglio federale vale, di principio, per tutte le convenzioni internazionali: una ratifica non deve essere impedita da differenze di lieve entità.*

*La ratifica della Convenzione n. 190 consentirà alla Svizzera di impegnarsi in modo coerente a livello internazionale per contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, che sono incompatibili con un lavoro dignitoso e nuocciono alla produttività. La Svizzera deve dimostrare una condotta esemplare in questo ambito e dare prova di coerenza sul piano internazionale. La ratifica della presente convenzione accrescerà la credibilità della Svizzera a livello internazionale nei forum multilaterali, in seno alla cooperazione internazionale e nei suoi negoziati. Al contrario, la mancata ratifica indebolirebbe l'immagine della Svizzera e risulterebbe incomprensibile ai suoi Paesi partner, la cui stragrande maggioranza ha ratificato la convenzione.*

*Il Consiglio federale ritiene che la Svizzera possa ratificare la Convenzione n. 190 sulla base della legislazione attuale. La legislazione e la prassi svizzere concretizzano il diritto al lavoro libero da violenza e molestie e offrono un livello di protezione elevato ed efficace, anche nel confronto internazionale. La conformità del diritto e della prassi svizzeri alla Convenzione n. 190 è stata analizzata approfonditamente nel messaggio del 2022 concernente l'approvazione della Convenzione n.°190. Tale analisi, ripresa nel presente rapporto, dimostra che la ratifica della Convenzione n. 190 non comporta né l'adozione di nuove disposizioni né la modifica di disposizioni esistenti. Il rapporto complementare al messaggio (all. 2) conferma che la convenzione e le sue disposizioni non sono direttamente applicabili nel diritto svizzero.*

## Indice

<b>1</b>	<b>Contesto</b> .....	<b>5</b>
1.1	Situazione iniziale.....	5
1.2	Necessità di agire e obiettivi.....	6
1.3	Rapporto con il programma di legislatura e le strategie del Consiglio federale.....	9
1.4	Dibattiti e interventi parlamentari.....	10
<b>2</b>	<b>Diritto comparato, in particolare rapporto con il diritto europeo</b> .....	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>La Convenzione n. 190 in sintesi</b> .....	<b>11</b>
3.1	Scopo.....	11
3.2	Natura giuridica.....	11
3.3	Svolgimento e risultato dei negoziati.....	12
3.4	Valutazione.....	13
3.5	Attuazione.....	14
3.5.1	Impegni della Svizzera in materia di diritto internazionale.....	14
3.5.2	Attuazione a livello nazionale.....	15
<b>4</b>	<b>Commento ai singoli articoli</b> .....	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Ripercussioni della convenzione</b> .....	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>Aspetti giuridici</b> .....	<b>45</b>
6.1	Costituzionalità.....	45
6.2	Compatibilità con altri impegni internazionali della Svizzera.....	46
6.3	Forma dell'atto.....	46

# Rapporto esplicativo

## 1 Contesto

### 1.1 Situazione iniziale

La promozione di un lavoro dignitoso per chiunque è parte integrante del mandato costituzionale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). In occasione del suo centenario, la Conferenza internazionale del lavoro (CIL) ha adottato la Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (all. 1; di seguito «Convenzione n. 190»). Si tratta del primo trattato internazionale che fornisce un quadro condiviso per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. La convenzione contiene la prima definizione adottata in maniera tripartita a livello internazionale di «violenza e molestie nel mondo del lavoro», comprese quelle basate sul genere.

I trattati internazionali dell'OIL rivestono un carattere particolare a causa della struttura tripartita dell'Organizzazione. Le parti sociali svizzere e internazionali partecipano alla stesura degli strumenti dell'OIL.

Conformemente all'articolo 19 capoverso 5 lettera b e 6 lettera b della Costituzione dell'OIL del 28 giugno 1919<sup>2</sup>, gli Stati membri devono sottoporre le convenzioni e le raccomandazioni adottate nel corso delle sessioni della CIL alla loro procedura interna di approvazione entro un termine massimo di 18 mesi dalla chiusura della sessione della Conferenza.

La Commissione tripartita inerente alle attività dell'OIL (CT-OIL) è una commissione extraparlamentare svizzera che riunisce rappresentanti dell'Amministrazione federale e delle parti sociali. L'istituzione della CT-OIL deriva dagli obblighi della Convenzione n. 144 dell'OIL concernente le consultazioni tripartite destinate a promuovere l'attuazione di norme internazionali del lavoro, ratificata dalla Svizzera nel 2000<sup>3</sup>. Secondo tale convenzione, la CT-OIL è consultata segnatamente sulle proposte da presentare al Parlamento concernenti la ratifica di convenzioni o l'informazione su convenzioni e raccomandazioni adottate dalla CIL e sul riesame di convenzioni non ratificate (art. 5 cpv. 1 lett. b e c).

Una volta che la convenzione dell'OIL è stata adottata, la CT-OIL delibera in merito all'opportunità di ratificare o meno tale norma e dà mandato al governo di redigere un rapporto per informazione o un messaggio che proponga la ratifica. La CT-OIL è poi consultata sul progetto di rapporto o di messaggio.

La politica svizzera di ratifica delle norme dell'OIL è restrittiva e consente alla Svizzera di ratificare una convenzione dell'OIL a condizione che non si discosti fondamentalmente dall'ordinamento giuridico svizzero.

Il Consiglio federale ha analizzato la conformità delle disposizioni della Convenzione n. 190 con la legislazione e la prassi vigenti in Svizzera in un messaggio, in merito al quale la CT-OIL è stata consultata. Le parti sociali accettano la ratifica.

---

<sup>2</sup> RS 0.820.1  
<sup>3</sup> RS 0.822.724.4

Tenuto conto della partecipazione delle parti sociali alla stesura della convenzione e alla decisione di ratificarla nonché della consultazione delle parti sociali sul messaggio concernente l'approvazione della convenzione, il Consiglio federale ha rinunciato a condurre una procedura di consultazione pubblica. Conformemente all'articolo 3a capoverso 1 lettera b della legge federale del 18 marzo 2005<sup>4</sup> sulla procedura di consultazione (LCo), è possibile rinunciare a una procedura di consultazione qualora non vi sia da attendersi alcuna nuova informazione poiché le posizioni degli ambienti interessati sono note.

Il 18 maggio 2022, il Consiglio federale ha adottato il suo messaggio concernente l'approvazione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro<sup>5</sup>. Il messaggio evidenzia che la legislazione svizzera concretizza il diritto a un lavoro senza violenza né molestie in diverse leggi e offre una protezione elevata ed efficace in Svizzera e nel confronto internazionale. La ratifica non comporta né l'adozione né la modifica di leggi o di ordinanze svizzere. Nel suo messaggio, il Consiglio federale propone di ratificare la convenzione poiché il diritto e la prassi svizzeri vi adempiono già. Ha dunque sottoposto all'Assemblea federale un disegno di decreto federale che approva la Convenzione n. 190.

I lavori concernenti l'adozione del disegno di decreto federale si sono svolti dinanzi alle due Camere del Parlamento federale tra settembre 2022 e dicembre 2023. Dopo numerosi dibattiti, il Consiglio degli Stati ha infine votato, il 25 settembre 2023, a favore del rinvio del progetto al Consiglio federale. Il testo adottato è il seguente: «*Renvoi (selon art. 75 LParl) au Conseil fédéral en le chargeant de présenter dans un rapport complémentaire quelles dispositions de la Convention n° 190 de l'OIT sont directement applicables et lesquelles le sont indirectement, puis de mener une procédure de consultation ordinaire sur le projet de l'OIT*»<sup>6</sup>. Il 12 dicembre 2023, il Consiglio nazionale si è tacitamente allineato alla posizione del Consiglio degli Stati<sup>7</sup>.

Secondo la volontà del Parlamento, il Consiglio federale ha preparato un rapporto complementare (all. 2) e dà avvio alla presente procedura di consultazione.

## 1.2 Necessità di agire e obiettivi

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani. Compromettono le pari opportunità nella vita lavorativa e sono inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso. Il fenomeno è tuttora ampiamente diffuso in tutto il mondo. Secondo un'inchiesta condotta dall'OIL, da Lloyd's Register Foundation e Gallup, nel 2021, a livello internazionale, il 22,8 per cento degli occupati (ossia 743 milioni di persone) era stato vittima di violenza e di molestie sul lavoro, di natura fisica, psicologica o sessuale, nel corso della loro vita professionale. Quasi l'80 per cento delle vittime ha subito questi atti nei cinque anni precedenti all'inchiesta. Era interessato il 18,1 per cento degli occupati (circa 590 milioni di persone)<sup>8</sup>. In

---

<sup>4</sup> RS 172.061

<sup>5</sup> Consultabile anche al seguente indirizzo: <https://www.fedlex.admin.ch/it/> → [Edizioni del Foglio federale](#) → [FF 2022 1379](#)

<sup>6</sup> Boll. uff. 2023 S 885

<sup>7</sup> Boll. uff. 2023 N 2337

<sup>8</sup> Consultabile al seguente indirizzo: [Home page dell'OIL](#) → [Recherche et publications](#) → [Publications essentielles](#) → [Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale](#)

Svizzera, secondo uno studio pubblicato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo (UFU) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) il 3 dicembre 2024, un terzo delle persone interpellate ha subito molestie sessuali nel corso della propria vita professionale, con una differenza marcata tra le donne (44 %) e gli uomini (17 %). Alla domanda se hanno subito comportamenti sessisti o sessuali concreti, la percentuale sale al 52 per cento, anche qui con una differenza significativa tra donne e uomini (59 % rispetto al 46 %)⁹.

Nel 2019 l'OIL celebrava il proprio centenario e la CIL era presieduta dalla Svizzera. In quell'occasione, la CIL ha adottato la Dichiarazione per il futuro del lavoro e la Convenzione n. 190. La convenzione, che mira a proteggere tutti i lavoratori dalla violenza e dalle molestie, è l'unico strumento internazionale che definisce, di comune accordo tra le parti sociali, la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese quelle basate sul genere.

In Svizzera, come dimostra lo studio summenzionato, la violenza e le molestie rimangono un problema molto diffuso, nonostante le misure di prevenzione adottate. La lotta contro questo fenomeno rappresenta una priorità. La legislazione e la prassi vigenti in Svizzera offrono una protezione elevata per lottare contro questo problema. La Svizzera segue un approccio sistematico nella prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro. La protezione dell'integrità personale di fronte alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro è parte integrante di questa strategia globale. Inoltre, la Costituzione federale (Cost.)<sup>10</sup> stabilisce il principio di uguaglianza davanti alla legge e vieta la discriminazione. Tale principio si concretizza in un insieme di disposizioni volte a proteggere la personalità e in una legge federale sulla parità dei sessi che vieta qualsiasi discriminazione basata sul genere nei rapporti di lavoro.

La Convenzione n. 190 è uno strumento indispensabile per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e dovrebbe essere ratificata dalla Svizzera per le ragioni esposte di seguito.

In primo luogo, la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire una violazione dei diritti umani, pertanto sono inaccettabili e incompatibili con un lavoro dignitoso. La Svizzera s'impegna a favore del multilateralismo e dei diritti umani. Lotta strenuamente contro la violenza nei confronti delle donne di ogni età a livello internazionale, il che si riflette in una serie di obblighi previsti dal diritto internazionale. Una mancata ratifica sarebbe dunque nettamente in contrasto con la nostra politica estera e la nostra politica economica. Indebolirebbe la credibilità della Svizzera a livello multilaterale e nella cooperazione internazionale e nuocerebbe all'immagine della Svizzera come Stato ospite di organizzazioni internazionali e dell'OIL a Ginevra. In quanto membro fondatore dell'OIL e per difendere la propria credibilità nella lotta contro la violenza e le molestie a livello internazionale, la Svizzera dovrebbe dare l'esempio.

In secondo luogo, la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni profonde e costose, non solo per le vittime, ma anche per le imprese. Pregiudicano la

---

<sup>9</sup> <https://www.ebg.admin.ch/it> → Molestie sessuali sul posto di lavoro → Studio sulle molestie sessuali sul posto di lavoro. Versione breve del rapporto

<sup>10</sup> **RS 101**

competitività delle imprese e comportano perdite economiche<sup>11</sup>. Secondo uno studio commissionato dall'OIL, la violenza e le molestie sul lavoro hanno un costo di oltre un miliardo di sterline e causano una perdita di produttività che oscilla tra il 4 e il 7 per cento per le vittime o i testimoni, il che potrebbe tradursi in un calo complessivo della produttività pari all'1,5–2,0 per cento<sup>12</sup>. La convenzione prevede una serie di misure che gli Stati devono attuare, in particolare il divieto e la prevenzione della violenza e delle molestie, l'applicazione di sanzioni, nonché l'accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento per i lavoratori vittime di violenza e di molestie. La convenzione contribuisce quindi attivamente allo sforzo collettivo degli Stati per creare un livello di protezione elevato contro la violenza e le molestie sul lavoro. La ratifica da parte della Svizzera sarebbe un segnale estremamente forte in tal senso e contribuirebbe all'impegno a livello internazionale.

In terzo luogo, in un prossimo futuro, la Svizzera sarebbe uno dei pochi Paesi dell'Europa occidentale a non aver ratificato la convenzione. Nessuno dei Paesi partner della Svizzera capirebbe la sua mancata ratifica, ritenuta prioritaria. La Svizzera si priverebbe di un marchio riconosciuto a livello internazionale e rischierebbe di isolarsi.

Quarto, è interesse della nostra economia, orientata all'esportazione, promuovere standard minimi internazionali per garantire condizioni di lavoro dignitose e sostenere la produttività. Dal momento che il livello di protezione contro la violenza e le molestie in Svizzera è già molto elevato, è importante che altri Stati adottino a loro volta questi standard. La ratifica della convenzione da parte di un numero elevato di Paesi contribuisce dunque a migliorare le condizioni di lavoro nel mondo assicurando nel contempo una concorrenza equa. Per questo, la Svizzera dovrebbe essere fonte di ispirazione dando l'esempio.

Quinto, come esposto nel capitolo 1.3, la ratifica della Convenzione n. 190 rientra tra diversi obiettivi da realizzare dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile e nella Strategia Parità 2030 del Consiglio federale. La ratifica della Convenzione n. 190 contribuisce alla coerenza negli impegni internazionali e nelle strategie nazionali di lotta contro questo fenomeno.

Infine, con la ratifica la Svizzera si mostra solidale con gli obiettivi della Convenzione n. 190 e ne condivide i valori espressi senza dover adeguare la sua legislazione o la sua prassi che sono compatibili con la convenzione. In particolare, la convenzione contiene clausole dette di flessibilità come «nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile» e «misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo» (art. 9 e 10 lett. f). Queste clausole hanno lo scopo di limitare gli obblighi derivanti dalla convenzione a ciò che è ragionevolmente fattibile e di lasciare un certo margine di manovra allo Stato membro. In questo senso, consentono alla Svizzera di ratificare la Convenzione n. 190. La ratifica non comporta né l'adozione né la modifica di leggi o di ordinanze, come confermato in un parere legale informale dell'Ufficio internazionale

---

<sup>11</sup> Consultabile al seguente indirizzo: [Home page dell'OIL](#) → [Recherche et publications](#) → [Publications essentielles](#) -> [Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale](#)

<sup>12</sup> Helge Hoel, Kate Sparks and Cary Cooper, THE COST OF VIOLENCE/STRESS AT WORK AND THE BENEFITS OF A VIOLENCE/STRESS-FREE WORKING ENVIRONMENT, rapporto commissionato dall'Organizzazione internazionale del Lavoro (OIL), Ginevra (2009). Consultabile al seguente indirizzo: [THE COST OF VIOLENCE](#)

del lavoro (UIL). Inoltre, come emerge dal rapporto complementare al messaggio del Consiglio federale concernente l'approvazione della Convenzione n. 190 (all. 2), le sue disposizioni non sono direttamente applicabili nel diritto svizzero.

Per le ragioni suesposte, il Consiglio federale è del parere che sia necessario ratificare la Convenzione n. 190.

### **1.3 Rapporto con il programma di legislatura e le strategie del Consiglio federale**

Il progetto non è annunciato né nel messaggio del 24 gennaio 2024 sul programma di legislatura 2023–2027<sup>13</sup> né nel decreto federale del 6 giugno 2024 sul programma di legislatura 2023–2027<sup>14</sup>, tuttavia l'obiettivo 11 del messaggio sul programma di legislatura 2023–2027 prevede misure per promuovere l'uguaglianza di genere, l'inclusione e le pari opportunità. La Convenzione n. 190 fornisce un contributo essenziale all'effettiva uguaglianza tra donne e uomini nella vita professionale.

La Strategia Parità 2030<sup>15</sup>, adottata dal Consiglio federale il 28 aprile 2021, prevede quattro campi di azione, tra cui la lotta contro la violenza di genere e la discriminazione. L'esame dell'eventuale ratifica della presente convenzione costituisce una misura prioritaria della Strategia Parità 2030<sup>16</sup>. La ratifica di una convenzione, che offre un quadro condiviso per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, contribuirebbe quindi direttamente all'attuazione degli obiettivi della strategia.

La Convenzione n. 190 è peraltro direttamente legata agli obiettivi 5 e 8 dell'Agenda 2030<sup>17</sup> per uno sviluppo sostenibile. L'obiettivo 8 intende garantire la piena occupazione e condizioni di lavoro eque per tutti, ponendo l'accento sulla protezione dei diritti dei lavoratori. Inoltre, la lotta contro la violenza, in particolare la violenza e le molestie basate sul genere, contribuisce a ridurre la violenza nei confronti delle donne e promuove il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, in linea con l'obiettivo 5.

Nel giugno 2022, il Consiglio federale ha approvato il piano d'azione nazionale<sup>18</sup> per l'attuazione della Convenzione di Istanbul 2022–2026<sup>19</sup> con l'obiettivo di prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica attraverso misure concrete. La ratifica della Convenzione n. 190 si iscrive pienamente nell'obiettivo di prevenzione e di lotta contro la violenza a carattere sessuale.

---

<sup>13</sup> FF **2024** 525; consultabile anche all'indirizzo seguente: <https://www.bk.admin.ch/bk/it/> → Documentazione → Aiuto alla condotta strategica → Programma di legislatura - documentazione → Messaggio sul programma di legislatura 2023–2027

<sup>14</sup> FF **2024** 1440

<sup>15</sup> Strategia Parità 2030

<sup>16</sup> Strategia Parità 2030 – Esame dell'eventuale ratifica della Convenzione OIL n 190 sulla violenza e sulle molestie

<sup>17</sup> Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile

<sup>18</sup> <https://www.ebg.admin.ch/it> → Parità di genere in tutti gli ambiti della vita → Violenza contro le donne e violenza domestica -> La Convenzione di Istanbul → Piano d'azione nazionale della Svizzera per l'attuazione della Convenzione di Istanbul 2022–2026, Versione breve

<sup>19</sup> **RS 0.311.35**

## 1.4 Dibattiti e interventi parlamentari

L'interpellanza 20.4426 del 9 dicembre 2020<sup>20</sup> chiedeva come fosse pianificata la ratifica della Convenzione n. 190. Nella sua risposta il Consiglio federale aveva illustrato la procedura di ratifica in Svizzera. Era prevista la consultazione della CT-OIL su un avamprogetto dell'analisi giuridica nell'aprile del 2021. Il Consiglio federale ha ricordato questa procedura nella sua risposta all'interpellanza 20.4578 del 17 dicembre 2020<sup>21</sup>. Il 1° marzo 2022 è stato nuovamente domandato al Consiglio federale a che punto fossero i lavori concernenti la ratifica della Convenzione n. 190<sup>22</sup>. Il Consiglio federale ha quindi risposto che il processo ordinario di presentazione di messaggi e rapporti all'Assemblea federale era in corso.

Il 18 maggio 2022 il Consiglio federale ha licenziato il suo messaggio concernente l'approvazione della Convenzione n. 190. Con questo messaggio, ha sottoposto all'Assemblea federale un disegno di decreto federale che approva tale convenzione. In sostanza, il Consiglio federale propone che la Svizzera ratifichi la Convenzione n. 190 dell'OIL. Ritiene che la legislazione e la prassi svizzere concretizzino il diritto al lavoro libero da violenza e molestie e offrano un livello di protezione elevato ed efficace, anche nel confronto internazionale. Di conseguenza, una ratifica da parte della Svizzera non richiede né di adottare né di modificare una legge o un'ordinanza.

I lavori concernenti l'adozione del disegno di decreto federale si sono svolti dinanzi alle due Camere del Parlamento federale tra settembre 2022 e dicembre 2023.

Il 19 settembre 2022 il Consiglio degli Stati ha rifiutato di entrare in materia per 24 voti contro 20 e nessun astenuto<sup>23</sup>. Il 12 dicembre 2022 il Consiglio nazionale ha adottato a vasta maggioranza il decreto federale con 124 voti a favore, 49 contrari e 4 astenuti<sup>24</sup>.

Il Consiglio degli Stati si è dunque opposto all'entrata in materia, mentre il Consiglio nazionale ha accettato la ratifica, evidenziando una divergenza tra le due Camere. Il dibattito è tornato al Consiglio degli Stati.

Il 15 agosto 2023, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, ascoltati dalla Commissione degli affari giuridici del Consiglio degli Stati, hanno affermato che, durante i negoziati, le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro si sono impegnate affinché la convenzione fosse equilibrata e rispondesse agli interessi di tutti. Il rappresentante dei datori di lavoro svizzeri presso l'OIL ha dichiarato che, a livello mondiale, i datori di lavoro si sono impegnati senza alcuna ambiguità a combattere la violenza e le molestie e hanno sostenuto la convenzione all'unanimità.

Il 25 settembre 2023, il Consiglio degli Stati ha approvato il rinvio del progetto al Consiglio federale con 24 voti a favore, sei contrari e tre astenuti. Il testo adottato è il seguente: *«Renvoi (selon art. 75 LParl) au Conseil fédéral en le chargeant de présenter dans un rapport complémentaire quelles dispositions de la Convention n° 190 de l'OIT sont directement applicables et lesquelles le sont indirectement, puis*

---

<sup>20</sup> [20.4426](#)

<sup>21</sup> [20.4578](#)

<sup>22</sup> [22.7045](#)

<sup>23</sup> Boll. uff. 2022 S 763

<sup>24</sup> Boll. uff. 2022 N 2275

*de mener une procédure de consultation ordinaire sur le projet de l'OIT»<sup>25</sup>. Il 12 dicembre 2023, il Consiglio nazionale si è tacitamente allineato alla posizione del Consiglio degli Stati<sup>26</sup>.*

## **2 Diritto comparato, in particolare rapporto con il diritto europeo**

A fine aprile 2025, la Convenzione n. 190 è stata ratificata da 49 Stati, di cui 21 europei (Albania, Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Montenegro, Norvegia, Portogallo, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, Repubblica di Macedonia del Nord, Repubblica di Moldavia, Repubblica di San Marino, Romania e Spagna)<sup>27</sup>.

Il ritmo delle ratifiche di questa convenzione del 2019 è particolarmente sostenuto. Nel corso del 2024 è stata ratificata da Austria, Cipro, Danimarca, Estonia, Filippine, Finlandia, isole Samoa, Kirghizistan, Montenegro, Portogallo, Repubblica di Moldavia, Romania e Zambia.

Tra gli esempi recenti, nel quadro dei dibattiti parlamentari in Austria, il 27 giugno 2024 la Commissione del lavoro e degli affari sociali ha deciso all'unanimità di raccomandare al Consiglio nazionale l'approvazione della convenzione. Questa commissione ha inoltre convenuto all'unanimità che la convenzione non era applicabile direttamente in ambito nazionale. Il Consiglio nazionale austriaco ha votato all'unanimità la ratifica il 4 luglio 2024<sup>28</sup>.

Tra gli altri Paesi che hanno ratificato la Convenzione n. 190, vale la pena menzionare il Canada, il Regno Unito e l'Australia, accomunati da una politica di ratifica delle convenzioni dell'OIL più restrittiva rispetto alla Svizzera.

## **3 La Convenzione n. 190 in sintesi**

### **3.1 Scopo**

La Convenzione n. 190 mira a proteggere tutti dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, impegna gli Stati firmatari a vietare per legge la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, prevenirle, anche per i gruppi della popolazione particolarmente colpiti dal problema, garantire l'accesso a meccanismi di ricorso e risarcimento per le vittime di violenza e molestie sul luogo di lavoro e applicare eventuali sanzioni.

### **3.2 Natura giuridica**

Il rapporto complementare del 30 giugno 2024 (all. 2) chiesto dal Parlamento contiene un'analisi giuridica dettagliata dell'applicabilità diretta di ogni disposizione della Convenzione n. 190, tenendo conto della giurisprudenza del Tribunale federale e dei principi d'interpretazione che ha stabilito. Il rapporto spiega che:

---

<sup>25</sup> Boll. uff. 2023 S 885

<sup>26</sup> Boll. uff. 2023 N 2337

<sup>27</sup> <https://normlex.ilo.org> → [Ratifications par pays](#) → [Ratification par conventions](#) → [C190](#).

<sup>28</sup> <https://www.parlament.gv.at/> → [Gesetzesinitiativen](#) → [Nationalrat — XXVII. GP](#) → [Regierungsvorlage: Staatsvertrag](#) → <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/I/2591>

- i destinatari della Convenzione n. 190 sono gli Stati membri e nessuna disposizione della convenzione è direttamente applicabile;
- gli articoli da 1 a 3 non sono destinati a disciplinare la situazione giuridica dei privati o a riconoscere loro diritti, ma a precisare i concetti e a stabilire l'ambito di applicazione delle disposizioni di fondo della Convenzione;
- gli articoli da 4 a 12 contengono tutti l'espressione «*ciascun Membro si impegna*». Costituiscono chiaramente norme di natura programmatica che lasciano un considerevole margine discrezionale agli Stati e si rivolgono ai governi e ai legislatori. Non contengono disposizioni formulate in modo sufficientemente preciso e chiaro per servire da base a una decisione amministrativa o giudiziaria in un caso concreto;
- gli articoli da 13 a 20 sono disposizioni finali consuete e non sono, per natura, direttamente applicabili.

Il rapporto complementare giunge alla conclusione che la Convenzione n. 190 non è direttamente applicabile.

### 3.3 Svolgimento e risultato dei negoziati

Nell'ottobre 2016, gli esperti tripartiti riuniti dall'OIL hanno sottolineato la mancanza di una *governance* nella lotta contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, di cui non esiste neppure una definizione riconosciuta a livello internazionale. Hanno quindi raccomandato di elaborare una nuova norma, il che ha indotto il Consiglio di amministrazione dell'OIL a mettere questo oggetto all'ordine del giorno delle riunioni della CIL del 2018 e 2019.

In linea di principio, le norme dell'OIL sono elaborate nell'ambito di una procedura di doppia discussione, che si svolge nell'intervallo tra due conferenze annuali. La prima discussione si basa sulle risposte a un questionario da parte dei governi e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. A un anno di distanza, i costituenti tripartiti negoziano la versione finale dello strumento.

Nel primo questionario, la Svizzera si è pronunciata a favore di uno strumento concernente la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Nel 2018, in occasione della prima discussione condotta in seno alla CIL, la Svizzera, così come la stragrande maggioranza dei Paesi, ha sostenuto l'iniziativa dell'OIL volta a elaborare una norma in materia di violenze e molestie contro le donne e gli uomini nel mondo del lavoro. I datori di lavoro hanno riconosciuto di avere un ruolo chiave, pur sottolineando la necessità di limitare la loro responsabilità a ciò che è ragionevole<sup>29</sup>. I lavoratori hanno osservato che la violenza e le molestie rappresentano

---

<sup>29</sup> CIL, 107<sup>a</sup> sessione, Rapporti della Commissione normativa sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro: verbale dei lavori, 8B (rev. 1), § 17 ; consultabile al seguente indirizzo: [Home page dell'OIL](#) → [Conférence internationale du Travail \(CIT\)](#) → [107e session de la Conférence internationale du Travail](#) → [Records of proceedings of ILC session](#) → [Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail: Compte rendu des travaux | International Labour Organization \(ilo.org\)](#).

un grave fenomeno<sup>30</sup>. Si è quindi delineato un consenso a favore dell'adozione di una convenzione completata da una raccomandazione.

Successivamente, il governo svizzero ha preso posizione una seconda volta su un rapporto che riassumeva la prima discussione. La Svizzera ha ritenuto che le conclusioni proposte fornissero una buona base di discussione. Il governo svizzero era a favore di una convenzione e di una raccomandazione, ma ha sottolineato la necessità che la convenzione fosse applicabile e ragionevole nei confronti delle responsabilità condivise del mondo del lavoro.

La seconda discussione si è svolta nel quadro della 108<sup>a</sup> sessione della CIL nel 2019. I governi, i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono sforzati di adottare una convenzione e una raccomandazione equilibrate ed efficaci nella lotta contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Nelle dichiarazioni finali, la rappresentante dei datori di lavoro internazionali ha ribadito il sostegno del suo gruppo alla convenzione<sup>31</sup>.

Il 21 giugno 2019, la CIL ha adottato la Convenzione n. 190 con 439 voti a favore, 7 contrari e 30 astenuti<sup>32</sup>. Il governo e le parti sociali della Svizzera hanno votato tutti a favore della convenzione.

### 3.4 Valutazione

La convenzione riconosce il diritto di tutti a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie e obbliga gli Stati membri a rispettare, promuovere e attuare tale diritto. È il primo trattato internazionale che crea un quadro condiviso per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e che offre la prima definizione adottata a livello internazionale e approvata in maniera tripartita della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, comprese quelle basate sul genere. Si tratta di una tappa significativa per il futuro del lavoro. La convenzione riconosce come la violenza e le molestie siano problematiche che toccano i lavoratori di tutti i settori e Paesi, minacciandone non solo il benessere, ma anche i diritti umani fondamentali. La Convenzione n. 190 stabilisce un quadro giuridico per lottare contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, obbligando gli Stati membri che la ratificano a porre in atto leggi, politiche e meccanismi di prevenzione efficaci. La violenza e le molestie colpiscono in misura sproporzionata le donne e la Convenzione n. 190 lo riconosce esplicitamente.

La ratifica della convenzione da parte della Svizzera non richiede né l'adozione né la modifica di leggi o di ordinanze. È coerente con la politica estera e la politica economica della Svizzera cui permette di essere da esempio, il che rafforzerà, nel lungo periodo, la competitività delle sue imprese.

---

<sup>30</sup> *Idem*, § 19

<sup>31</sup> CIL, 108<sup>a</sup> sessione, Rapporti della Commissione normativa sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro: verbale dei lavori, 7B (Rev.), § 1726; consultabile al seguente indirizzo: <https://www.ilo.org/fr> → [Conférence internationale du Travail \(CIT\)](#) → [108e session de la Conférence internationale du Travail \(2019\)](#) → [Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail: Compte rendu des travaux](#), § 1726

<sup>32</sup> [Séance plénière - Résultats des travaux de la Commission normative: Violence et harcèlement dans le monde du travail](#), pag. 23

## 3.5 Attuazione

### 3.5.1 Impegni della Svizzera in materia di diritto internazionale

Prima di esaminare il contenuto della convenzione, è necessario considerare gli impegni della Svizzera in materia di diritto internazionale.

Il preambolo della Convenzione n. 190 riafferma l'importanza dei seguenti strumenti: la Dichiarazione del 10 maggio 1944 sugli scopi dell'OIL, che è parte integrante della Costituzione dell'OIL modificata del 28 giugno 1919, e le otto convenzioni fondamentali dell'OIL. Le convenzioni fondamentali definiscono i principi e i diritti fondamentali del lavoro e sono quindi considerate standard sociali minimi riconosciuti a livello internazionale che tutti gli Stati membri dell'OIL si impegnano a rispettare, anche se non hanno ratificato ciascuna di queste convenzioni. Sono considerate convenzioni fondamentali: la Convenzione n. 29 del 28 giugno 1930<sup>33</sup> concernente il lavoro forzato od obbligatorio e il Protocollo dell'11 giugno 2014<sup>34</sup> relativo alla Convenzione sul lavoro forzato del 1930, la Convenzione n. 87 del 9 luglio 1948<sup>35</sup> concernente la libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, la Convenzione n. 98 del 1° luglio 1949<sup>36</sup> concernente l'applicazione dei principi del diritto sindacale e di negoziazione collettiva, la Convenzione n. 100 del 29 giugno 1951<sup>37</sup> sulla parità di remunerazione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile, la Convenzione n. 105 del 25 giugno 1957<sup>38</sup> concernente la soppressione del lavoro forzato, la Convenzione n. 111 del 25 giugno 1958<sup>39</sup> concernente la discriminazione nell'impiego e nella professione, la Convenzione n. 138 del 26 giugno 1973<sup>40</sup> concernente l'età minima di ammissione all'impiego e la Convenzione n. 182 del 17 giugno 1999<sup>41</sup> concernente il divieto delle forme più manifeste di sfruttamento del fanciullo sul lavoro e l'azione immediata volta alla loro abolizione e, dal 2022, la Convenzione n. 155 del 22 giugno 1981 sulla sicurezza e la salute dei lavoratori<sup>42</sup> e la Convenzione n. 187 del 15 giugno 2006 concernente il quadro promozionale per la sicurezza e la salute sul lavoro<sup>43</sup>. La Svizzera ha ratificato tutte le convenzioni fondamentali dell'OIL, ad eccezione delle due convenzioni diventate fondamentali nel 2022.

Il preambolo richiama inoltre i seguenti strumenti internazionali pertinenti: la Dichiarazione universale dei diritti umani (1948), il Patto internazionale del 16 dicembre 1966<sup>44</sup> relativo ai diritti civili e politici, il Patto internazionale del 16 dicembre 1966<sup>45</sup> sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione internazionale del 21 dicembre 1965<sup>46</sup> sull'eliminazione di ogni forma di

---

33 RS **0.822.713.9**

34 RS **0.822.713.91**

35 RS **0.822.719.7**

36 RS **0.822.719.9**

37 RS **0.822.720.0**

38 RS **0.822.720.5**

39 RS **0.822.721.1**

40 RS **0.822.723.8**

41 RS **0.822.728.2**

42 Consultabile all'indirizzo: <https://www.ilo.org/it> → Norme internazionali del lavoro → C155 – Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro

43 Consultabile all'indirizzo: <https://www.ilo.org/it> → Norme internazionali del lavoro → Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro, 2006

44 RS **0.103.2**

45 RS **0.103.1**

46 RS **0.104**

discriminazione razziale, la Convenzione del 18 dicembre 1979<sup>47</sup> sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, la Convenzione internazionale del 18 dicembre 1990 sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie e la Convenzione del 13 dicembre 2006<sup>48</sup> sui diritti delle persone con disabilità.

La Svizzera ha ratificato tutti questi strumenti internazionali, eccezion fatta per la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie.

### 3.5.2 Attuazione a livello nazionale

In Svizzera la protezione dei lavoratori contro la violenza e le molestie è garantita da un sistema completo comprendente diverse leggi che riconoscono il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie, comprese quelle basate sul genere.

Gli articoli 28–28c Codice civile (CC)<sup>49</sup> proteggono la personalità di qualsiasi persona contro lesioni illecite. I reati penali possono includere le lesioni personali (art. 122–126 Codice penale<sup>50</sup> (CP)), l'esposizione a pericolo della vita altrui (art. 129 CP), i delitti contro l'onore (art. 173–178 CP), le minacce e la coazione (art. 180 e 181 CP), nonché i reati contro l'integrità sessuale (art. 187–194 CP)

Il diritto del lavoro è retto da varie fonti giuridiche. Il diritto privato del lavoro è disciplinato principalmente dal Codice delle obbligazioni<sup>51</sup> (CO) negli articoli 319–362. Conformemente all'articolo 328 CO, il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo.

Il diritto pubblico del lavoro include la legislazione sulla protezione dei lavoratori, comprese la legge del 13 marzo 1964<sup>52</sup> sul lavoro (LL) e le relative ordinanze, in particolare le ordinanze 3 e 4 concernenti la LL (OLL 3<sup>53</sup> e OLL 4<sup>54</sup>), e la legge federale del 20 marzo 1981<sup>55</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e le sue ordinanze, in particolare l'ordinanza del 19 dicembre 1983<sup>56</sup> sulla prevenzione degli infortuni (OPI). Nel diritto pubblico la protezione dell'integrità personale dei lavoratori è sancita dall'articolo 6 LL. Nonostante il suo scopo principale sia la prevenzione, la legge prevede anche che organi incaricati della sua applicazione impongano le misure necessarie al datore di lavoro. L'articolo 6 LL stabilisce che, a protezione della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle

---

<sup>47</sup> RS 0.108

<sup>48</sup> RS 0.109

<sup>49</sup> RS 210

<sup>50</sup> RS 311.0

<sup>51</sup> RS 220

<sup>52</sup> RS 822.11

<sup>53</sup> RS 822.113

<sup>54</sup> RS 822.114

<sup>55</sup> RS 832.20

<sup>56</sup> RS 832.30

condizioni d'esercizio. L'articolo 2 OLL 3 aggiunge che il datore di lavoro deve adottare tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica.

L'uguaglianza giuridica e il divieto di discriminazione sono sanciti dall'articolo 8 della Costituzione federale<sup>57</sup> (Cost.). L'articolo 8 capoverso 2 Cost. stabilisce che nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche. L'articolo 8 capoverso 3 Cost. garantisce l'uguaglianza, di diritto e di fatto, tra uomo e donna, in particolare per quanto concerne il lavoro. La legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar)<sup>58</sup> concretizza questo articolo e mira a promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo nella vita professionale. Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza (art. 3 LPar). L'articolo 4 LPar vieta le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Il contenuto della convenzione deve inoltre essere esaminato dal punto di vista delle altre leggi e ordinanze vigenti in Svizzera, in particolare il Codice di procedura civile<sup>59</sup> (CPC), il Codice di procedura penale<sup>60</sup> (CPP), la legge del 17 dicembre 1993<sup>61</sup> sulla partecipazione, la legge del 23 marzo 2007<sup>62</sup> concernente l'aiuto alle vittime di reati (LAV), la legge del 13 dicembre 2002<sup>63</sup> sui disabili (LDis), la legge del 25 giugno 1982<sup>64</sup> sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI), la legge dell'8 ottobre 1999<sup>65</sup> sui lavoratori distaccati (LDist), la legge del 17 giugno 2005<sup>66</sup> contro il lavoro nero (LLN), la legge del 6 ottobre 1989<sup>67</sup> sul collocamento (LC), la legge federale del 16 dicembre 2005<sup>68</sup> sugli stranieri e la loro integrazione (LStrI), il CNL personale domestico del 20 ottobre 2010<sup>69</sup>, la legge del 24 marzo 2000<sup>70</sup> sul personale federale (LPers), la legge federale del 23 dicembre 2011<sup>71</sup> sulla protezione extraprocessuale dei testimoni (LPTes) e l'ordinanza del 23 novembre 2019 sulle misure di prevenzione e di lotta alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica (ordinanza contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica)<sup>72</sup>.

Questi atti normativi consentono di adempiere i requisiti della Convenzione n. 190. Come spiegato nel capitolo seguente, la ratifica della convenzione non comporta né l'adozione di nuove disposizioni né la modifica di disposizioni esistenti. Inoltre, come emerge dal rapporto complementare al messaggio del Consiglio federale concernente

---

57 RS 101  
58 RS 151.1  
59 RS 272  
60 RS 312.0  
61 RS 822.14  
62 RS 312.5  
63 RS 151.3  
64 RS 837.0  
65 RS 823.20  
66 RS 822.41  
67 RS 823.11  
68 RS 142.20  
69 RS 221.215.329.4  
70 RS 172.220.1  
71 RS 312.2  
72 RS 311.039.7

l'approvazione della Convenzione n. 190, nessuna disposizione della convenzione è direttamente applicabile al diritto svizzero. L'attuazione della Convenzione n. 190 è dunque già assicurata dalla legislazione svizzera che protegge i lavoratori dalla violenza e dalle molestie sul lavoro.

Quando ratifica una convenzione dell'OIL, la Svizzera è soggetta a un sistema di controllo dell'OIL e deve riferire sulla sua attuazione ogni quattro anni. L'organo di controllo dell'OIL chiede agli Stati membri come viene attuata la convenzione e quali leggi in vigore consentono di attuare le disposizioni della convenzione.

#### **4 Commento ai singoli articoli**

##### *Art. 1*

*L'articolo 1 paragrafo 1* definisce le principali nozioni utilizzate nella Convenzione. Ai fini della presente Convenzione:

*lett. 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 violenza e le molestie di genere;

*lett. 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.

Nella legislazione e nella prassi svizzere non esiste una definizione univoca di *violenza e molestie nel mondo del lavoro* (*lett. a*). I comportamenti e le pratiche che la convenzione identifica come violenza e molestie nel mondo del lavoro sono però disciplinati in diverse leggi svizzere che li vietano e li puniscono.

Nel diritto civile svizzero la violenza e le molestie vengono definite nell'ottica della protezione della personalità e della salute.

Secondo l'articolo 28 CC, chi è illecitamente leso nella sua personalità può chiedere, a propria tutela, l'intervento del giudice. Una lesione della personalità è illecita se non è giustificata dal consenso della persona lesa, da un interesse preponderante privato o pubblico o dalla legge. Per violazioni dell'integrità personale si intendono gli attacchi rivolti contro una persona nel loro insieme. Si tratta di comportamenti che travalicano i limiti e vanno a minare l'autostima di un'altra persona.

La protezione della personalità dei lavoratori è regolata dall'articolo 328 CO. I beni della personalità protetti includono in particolare la vita e la salute, l'integrità fisica e psichica, l'onore personale e professionale, la posizione e la reputazione sul lavoro e la sfera privata. Per quanto riguarda la protezione dell'integrità fisica e psichica, l'articolo 6 LL costituisce la controparte dell'articolo 328 CO nel diritto pubblico del lavoro e ha un contenuto simile.

Fra questi comportamenti e pratiche inaccettabili rientra anche il mobbing. Secondo una definizione utilizzata dal Tribunale federale, si tratta nello specifico di un comportamento sistematico e ostile che persiste per un lungo periodo di tempo e

che mira a isolare, escludere o addirittura allontanare una persona dal suo posto di lavoro (DTF 4C\_590/2020 dell'8 luglio 2021 e 4A\_439/2016 del 5 dicembre 2016). Questa definizione si applica sia nelle relazioni di diritto pubblico che in quelle di diritto privato.

Le basi legali obbligano il datore di lavoro a tutelare la salute fisica e psichica dei lavoratori. Nella prassi di prevenzione svizzera la violenza e le molestie sono considerate rischi psicosociali, cioè potenziali danni alla salute che insorgono a causa delle influenze dell'ambiente professionale sulla psiche. Secondo le diretti-ve della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), il mobbing, la discriminazione e le molestie sessuali sono considerati tipici esempi di comportamenti problematici. Questi non sono però gli unici comportamenti che possono violare l'integrità personale<sup>73</sup>.

La LPar contiene *disposizioni specifiche concernenti la violenza e le molestie di genere, comprese le molestie sessuali (lett. b)*. L'articolo 4 della stessa legge precisa l'articolo 8 Cost. e vieta la discriminazione dei lavoratori mediante molestie sessuali. Queste ultime costituiscono una forma grave di discriminazione di genere. È considerato discriminante qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.

L'articolo 4 LPar si allinea all'approccio della convenzione fondato sul genere. Questa disposizione si riferisce infatti alla dignità della persona e include le osservazioni sessiste basate su stereotipi di genere (DTF 126 III 385). Tali violazioni sono anche soggette agli articoli 328 CO e 6 LL. Queste disposizioni si applicano inoltre alle violazioni legate alle caratteristiche, al comportamento e all'orientamento sessuali<sup>74</sup>.

Il *paragrafo 2* lascia agli Stati membri la facoltà di formulare le definizioni della convenzione nel loro diritto nazionale in un concetto unico o in concetti distinti. Ciò significa che possono anche stabilire quali comportamenti e pratiche specifici costituiscono violenza e molestie.

Il *paragrafo 2* lascia agli Stati membri un certo margine di manovra. Gli elementi decisivi sono una prevenzione e una protezione efficaci contro i comportamenti e le pratiche definiti al paragrafo 1. La legislazione svizzera utilizza questo margine di manovra stabilendo nozioni distinte nelle leggi e nelle ordinanze.

Le definizioni previste dalla legislazione e dalla prassi svizzere comprendono i comportamenti definiti come inaccettabili nella convenzione e consentono quindi di adottare *il suo articolo 1*.

---

<sup>73</sup> <https://www.seco.admin.ch/seco/it/> → Servizi e pubblicazioni → Pubblicazioni → Lavoro → Condizioni di lavoro → Opuscoli e volantini → Mobbing e altri comportamenti molesti - Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro

<sup>74</sup> <https://www.seco.admin.ch/seco/it/> → Lavoro → Condizioni di lavoro → Legge sul lavoro e ordinanze → Indicazioni concernenti la legge sul lavoro e le sue ordinanze → Indicazioni relative all'OLL 3: articolo per articolo → Appendice all'articolo 2 OLL 3: Principio

## Art. 2

Ai sensi dell'articolo 2 paragrafo 1, la convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi praticanti e apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore di lavoro.

Tutti i lavoratori in Svizzera sono protetti nella loro integrità personale ai sensi dell'articolo 328 CO. La condizione è che dispongano di un contratto di lavoro secondo gli articoli 319–362 CO. Sono inclusi i contratti a tempo indeterminato, così come il lavoro temporaneo, a ore e su chiamata. Sono considerati lavoratori ai sensi del CO anche i lavoratori soggetti a un contratto collettivo di lavoro (CCL; art. 356–458 CO) o a un contratto normale di lavoro (CNL; art. 359–360 CO). Il diritto svizzero non fa distinzioni sostanziali tra i lavoratori temporanei e gli altri lavoratori. Dato che i lavoratori temporanei necessitano di una particolare protezione, tuttavia, l'articolo 19 LC prescrive la conclusione di un contratto di lavoro scritto. La protezione dell'integrità personale in termini di protezione della salute ai sensi dell'articolo 6 LL è applicabile a tutti i lavoratori che dispongono di un contratto di lavoro conforme alle suddette disposizioni. Secondo l'articolo 1 LL, il campo di applicazione a livello aziendale e personale è invece più ampio. Un contratto di lavoro o rapporti di servizio di diritto pubblico non sono una condizione indispensabile. I lavoratori dipendenti, come definiti dalla legislazione e dalla prassi svizzere, sono quindi protetti a prescindere dal loro status contrattuale.

Anche le persone in formazione, compresi i praticanti e gli apprendisti, e le persone che lavorano su base volontaria sono protette dal CO o dalla LL. Conformemente all'articolo 344 CO, i contratti di tirocinio devono essere stipulati per iscritto per tener conto della particolare esigenza di protezione degli apprendisti. Come indicato in precedenza, la definizione di lavoratore secondo la LL è più ampia di quella prevista dal diritto del contratto di lavoro. La definizione di lavoratore ai sensi della LL si applica a chiunque, nell'esercizio della propria attività, sia necessariamente inserito in un'organizzazione professionale estranea alla propria e svolga la sua prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto di subordinazione individuale, in base a chiare istruzioni del datore di lavoro. La LL non richiede il versamento di un salario in cambio del lavoro svolto. Si applica pertanto alle persone che svolgono un lavoro a titolo volontario, in conformità con il campo di applicazione dell'articolo 1 LL, ad esempio nel contesto della formazione o per scopi caritatevoli. Secondo l'articolo 1 capoverso 2 dell'ordinanza 1 del 10 maggio 2000<sup>75</sup> concernente la legge sul lavoro (OLL 1), sono considerati lavoratori anche gli apprendisti, i praticanti, i volontari e le altre persone che lavorano nell'azienda soprattutto a scopo di formazione o per prepararsi alla scelta della professione.

In base alle disposizioni sopra citate, i lavoratori il cui rapporto di lavoro è stato sciolto continuano a beneficiare dell'applicazione dell'articolo 328 CO fino alla scadenza del termine di disdetta. I termini di disdetta sono disciplinati dall'articolo 335 CO e, in caso di impieghi ininterrotti e di durata indeterminata di personale a prestito, dall'articolo 19 LC o dai corrispondenti CCL e CNL e, per il personale federale, dall'articolo 12 LPers.

In Svizzera le persone in cerca d'impiego e i candidati a un lavoro non sono considerati lavoratori. La loro integrità personale non è quindi protetta ai sensi del diritto del lavoro pubblico o privato. Per quanto riguarda le violazioni dell'integrità fisica e psichica, l'articolo 28 CC protegge la personalità in generale. Al momento del colloquio di presentazione, le persone in cerca d'impiego si trovano in una fase precontrattuale. In questa fase sono protette dall'articolo 28 CC. Il datore di lavoro viola l'integrità personale se pone domande che non hanno alcun nesso con il posto da occupare. Secondo una decisione del Tribunale federale, l'obbligo generale di assistenza iscritto nell'articolo 328 CO ha già effetti anticipati sul periodo di candidatura in virtù di un'applicazione analoga (DTF 2C\_103/2008 del 30 giugno 2008). Le persone in cerca d'impiego assicurate secondo la LADI che hanno disdetto o non accettano un lavoro a causa di una violazione dell'articolo 328 CO non sono sanzionate dalla cassa di disoccupazione perché in tal caso non si tratta di un'occupazione adeguata ai sensi dell'articolo 16 LADI.

Anche le persone fisiche che esercitano l'autorità, i doveri o le responsabilità di un datore di lavoro nel senso di una funzione dirigente superiore sono protette dalle disposizioni sulla protezione della salute secondo la LL (art. 3a LL).

Conformemente all'articolo 3 capoverso 2 LPar, il divieto di discriminazione si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e alla formazione continua, alla promozione e al licenziamento.

Tutte le persone menzionate all'*articolo 2* sono protette anche dal diritto penale. I reati penali possono includere le lesioni personali (art. 122–126 CP), l'esposizione a pericolo della vita altrui (art. 129 CP), i delitti contro l'onore (art. 173–178 CP), le minacce e la coazione (art. 180 e 181 CP), nonché i reati contro l'integrità sessuale (art. 187–194 CP).

L'*articolo 2 paragrafo 2* stabilisce che la convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

La protezione della personalità e della salute contro la violenza e le molestie è garantita dal CP, dal CC, dal CO e dalla LPar indipendentemente dal settore economico, dalla natura formale o informale dell'economia o dalla zona geografica interessata. La LL si applica alle aziende e ai settori che vi sono assoggettati. L'articolo 2 LL esclude alcuni tipi di aziende dal campo di applicazione della legge. Le disposizioni della LL sulla protezione della salute (art. 6, 35 e 36a LL) sono però applicabili a determinati tipi di aziende che non rientrano nel suo campo di applicazione (art. 3a LL).

### Art. 3

L'*articolo 3* definisce il campo di applicazione della convenzione. Secondo l'*articolo 3* la convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro. Questo legame esplicito tra il campo di applicazione e l'esecuzione del lavoro si applica a tutte le lettere seguenti (lett. a–f):

*Lett. a:* nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;

*Let. 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;

*Let. c:* durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlati con il lavoro;

*Let. d:* a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

*Let. e:* all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;

*Let. f:* durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

In generale in Svizzera la protezione di tutte le persone, compresi i lavoratori, contro la violenza e le molestie è garantita dal CC e dal CP indipendentemente dal luogo. Le clausole di flessibilità dell'*articolo 9* si applicano in relazione ai requisiti previsti dal CO e dalla LL per i datori di lavoro. L'*articolo 9* prevede infatti che ogni Stato membro adotti «leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro», «nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile». Queste clausole di flessibilità sono state introdotte durante i negoziati e traducono l'intenzione della CIL di limitare la responsabilità del datore di lavoro in considerazione dell'ampio campo di applicazione degli *articoli 2 e 3* della convenzione. Nel corso dei negoziati la rappresentanza del Governo svizzero ha attivamente sostenuto questa intenzione.

Considerata l'importanza della questione, sia nel contesto dei negoziati che per quanto riguarda un'eventuale ratifica da parte della Svizzera, la SECO ha chiesto all'Ufficio internazionale del lavoro (UIL) un parere legale informale in merito. Per quanto riguarda i requisiti posti ai datori di lavoro, visto l'ampio campo di applicazione della convenzione, l'Ufficio ha presentato la seguente dichiarazione:

«Bisogna anche considerare che a una lettura combinata degli *articoli 3 e 9* la responsabilità dei datori di lavoro è innegabile; essa viene tuttavia qualificata rispetto a due parametri. Le misure prescritte devono essere proporzionate al rispettivo «livello di controllo» e vanno adottate «nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile».

Riassumendo, quel che è emerso dai lavori preliminari è che il principio secondo cui gli Stati contraenti sono tenuti a emanare leggi e regolamenti sui doveri e le responsabilità dei datori di lavoro circa l'adozione di misure volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie non è mai stato messo in dubbio. Tuttavia, si è registrato un largo consenso sul fatto che si possono esigere dai datori di lavoro solo le misure ragionevolmente fattibili».

L'obbligo del datore di lavoro di intraprendere misure adeguate per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro nei luoghi descritti alle lettere a-f va inteso nel senso delle suddette clausole di flessibilità e del parere legale dell'UIL. Ne risulta quindi chiaramente che il datore di lavoro non può essere responsabile di situazioni, circostanze o persone che sfuggono al suo controllo. Così, nonostante l'ampio campo di applicazione, i requisiti della convenzione

coincidono con i requisiti di protezione dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori ai sensi degli articoli 328 CO e 6 LL. Il diritto svizzero prevede che il datore di lavoro prenda i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda, che l'esperienza ha dimostrato necessari, per quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo. Il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare, in conformità con la legislazione vigente, di aver adottato misure adeguate. I requisiti della convenzione non obbligano il datore di lavoro a controllare il tragitto tra il domicilio e il luogo di lavoro o i luoghi di ritrovo esterni per individuare possibili violenze e molestie.

*Letf. a:* nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;

Il posto di lavoro secondo l'articolo 4 LPar include tutti i locali all'interno e all'esterno dell'azienda che sono in connessione con il lavoro così come i locali esterni nei quali sono organizzati incontri con i clienti, seminari o pasti per il personale.

Conformemente all'articolo 1 capoverso 1 LL, le disposizioni sulla protezione della salute della stessa legge si applicano a tutte le aziende pubbliche e private, fatte salve le eccezioni previste agli articoli 2–4 LL. Ai sensi dell'articolo 1 capoverso 2 LL, ogni organizzazione di lavoro in cui uno o più lavoratori sono occupati temporaneamente o stabilmente costituisce un'azienda. Ad eccezione delle disposizioni sulle aziende industriali secondo l'articolo 5 LL, la presenza di strutture operative fisse non è un requisito obbligatorio. Come indicato all'articolo 2, la LL considera solo il carattere effettivo dei rapporti di lavoro, indipendentemente dall'esistenza di un contratto o di un rapporto di lavoro di diritto pubblico.

Lo svolgimento completo o parziale del lavoro dal proprio domicilio (telelavoro) non è regolato esplicitamente nella legislazione svizzera. Questo non svincola però il datore di lavoro dal suo obbligo di assistere e di adottare i provvedimenti necessari per proteggere l'integrità personale dei lavoratori secondo l'articolo 6 LL e l'articolo 2 capoverso 1 OLL 3. In caso di telelavoro, tuttavia, il datore di lavoro non può esercitare un controllo diretto, ragione per cui si affida alla partecipazione attiva dei lavoratori. Secondo l'articolo 3 della convenzione, gli atti violenti e molesti commessi da persone conviventi con i lavoratori che svolgono il loro lavoro da casa non sono inerenti al lavoro e, in particolare, sfuggono al controllo del datore di lavoro. Le clausole di flessibilità previste all'articolo 9 della convenzione significano che il datore di lavoro non ha alcun controllo su situazioni strettamente private.

La legislazione svizzera non definisce in modo restrittivo la nozione di luogo di lavoro in relazione alla violenza e alle molestie. In base alla legislazione svizzera e alla giurisprudenza esistente il criterio decisivo è costituito dal rapporto di lavoro. Indipendentemente dal fatto che il lavoratore si trovi a casa, in treno o a un evento professionale al di fuori dei locali dell'ufficio, tale legislazione fa una distinzione a seconda che la persona che commette violenza e molestie sia un superiore gerarchico, un collega di lavoro, un cliente o una persona che intrattiene un rapporto privato con l'eventuale vittima, come un coniuge, un familiare o un amico.

Per quanto riguarda la protezione della sfera privata, si rimanda al commento all'articolo 10 lettera c.

Il telelavoro non può essere paragonato a prestazioni fornite in un'economia privata terza. In Svizzera i lavoratori domestici godono della stessa protezione generale contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro prevista ai sensi dell'articolo 328 CO. Oltre che dalle disposizioni del CO, le condizioni di lavoro dei lavoratori domestici in Svizzera sono regolate dal CNL personale domestico o dal CNL applicabile a livello cantonale. Le disposizioni specifiche sui lavoratori domestici del personale diplomatico sono contenute nell'ordinanza del 6 giugno 2011<sup>76</sup> sui domestici privati (ODPr). La Svizzera ha inoltre ratificato la convenzione n. 189 dell'OIL del 16 giugno 2011<sup>77</sup> sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici.

*lett. 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;*

L'articolo 3 della convenzione richiede espressamente un legame tra l'esecuzione del lavoro e il campo di applicazione. Si può quindi presumere che l'articolo 3 lettera b si riferisca ai locali che sono sotto il controllo diretto o l'influenza dei datori di lavoro. L'OLL 3 regola le misure che tutte le aziende soggette alla LL devono adottare per la protezione della salute. Secondo l'articolo 29 OLL 3 le disposizioni generali sulla struttura e l'utilizzazione dei locali di lavoro sono applicabili per analogia a spogliatoi, lavabi, docce, gabinetti, refettori, locali di soggiorno e infermerie. Si tratta principalmente di requisiti e misure di natura organizzativa e tecnica, ma la protezione della salute comprende anche l'integrità fisica e psichica dei lavoratori, perciò riguarda anche le misure contro la violenza e le molestie sul lavoro. Gli spogliatoi, i lavabi, le docce e i gabinetti condivisi comportano un maggior rischio di molestie, comprese quelle sessuali. L'articolo 29 capoverso 3 OLL 3 stabilisce pertanto espressamente che per donne e uomini siano previsti spogliatoi, lavabi, docce e gabinetti separati o perlomeno un'utilizzazione separata di questi impianti. È fatta eccezione, ad esempio, nelle aziende che impiegano contemporaneamente un numero ristretto di lavoratori di entrambi i sessi (fino a 10 persone) o in piccoli cantieri con container adibiti a locali comuni.

*lett. c: durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlati con il lavoro;*

Le molestie che avvengono lungo il tragitto per recarsi al lavoro, nel tempo libero o durante le vacanze possono essere soggette all'articolo 4 LPar nella misura in cui vi siano ripercussioni sul posto di lavoro. Tale principio riguarda, ad esempio, gli aperitivi o le feste di congedo (DTF 4A\_124/2017 del 31 gennaio 2018 e 4A\_18/2018 del 21 novembre 2018) o l'invio di messaggi scritti a collaboratori che sono in malattia e quindi a casa (DTF 4A\_544/2018 del 29 agosto 2019).

Gli articoli 328 CO e 6 LL prevedono un obbligo di assistenza del datore di lavoro per quanto riguarda la protezione della personalità dei suoi dipendenti. Questo obbligo di assistenza previsto dalla legislazione svizzera è in linea con l'articolo 9 della convenzione. Nel diritto svizzero gli obblighi del datore di lavoro devono essere proporzionali e corrispondere al suo livello di controllo diretto sulla loro attuazione e il loro rispetto. Questo principio di proporzionalità corrisponde alla clausola di flessibilità dell'articolo 9 della convenzione. Il livello di controllo dei datori di lavoro sulle attività

---

<sup>76</sup>

RS 192.126

<sup>77</sup>

RS 0.822.728.9

connesse al lavoro che si svolgono al di fuori dell'azienda è perciò limitato. Anche se questo non svincola il datore di lavoro dal suo obbligo di fornire informazioni sui possibili rischi di violenza e molestie contemplati dall'articolo 5 capoverso 1 OLL 3, esso non è in grado di vigilare sul rispetto dei relativi provvedimenti, come previsto dall'articolo 5 capoverso 2 OLL 3, conformemente al principio di proporzionalità. Nel caso di una formazione o di un viaggio organizzati da un'azienda, ad esempio, è sufficiente che il datore di lavoro possa dimostrare di aver stabilito dei regolamenti o delle norme di comportamento per prevenire qualsiasi tipo di molestia.

Nell'ambito dell'obbligo generale di assistenza, il datore di lavoro è comunque tenuto, nel caso di attività extra-aziendali connesse al lavoro, a vietare la violenza e le molestie, comprese quelle sessuali, e a intervenire in casi concreti che interessano i lavoratori. Va ricordato che i requisiti della convenzione non rendono i datori di lavoro responsabili di situazioni, circostanze o persone che sfuggono al loro controllo.

*lett. d:* a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

I canali di comunicazione tradizionali e moderni possono essere utilizzati in modo abusivo per molestare determinate persone sul luogo di lavoro. Questi comportamenti includono il mobbing e le molestie sessuali. Se le comunicazioni di lavoro costituiscono molestie sessuali, si applicano le disposizioni esplicite dell'articolo 328 capoverso 1 CO, dell'articolo 4 LPar e dell'articolo 198 CP.

Per quanto riguarda le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, va aggiunto che secondo l'articolo 26 capoverso 1 OLL 3 non è ammessa l'applicazione di sistemi di sorveglianza e di controllo del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro. Poiché i sistemi di sorveglianza possono risultare fastidiosi, la loro installazione è consentita solo nelle seguenti circostanze: esistenza di un altro interesse nettamente preponderante, come la sicurezza del personale o dell'azienda; proporzionalità tra l'interesse del datore di lavoro a ricorrere alla sorveglianza e quello dei lavoratori a non essere sorvegliati; partecipazione dei lavoratori alla pianificazione, all'installazione e all'impiego dei sistemi di sorveglianza e controllo nonché in relazione al periodo di conservazione dei dati raccolti con tali sistemi.

Anche le molestie su Internet possono essere perseguite penalmente. L'articolo 179<sup>septies</sup> CP (abuso di impianti di telecomunicazioni per inquietare o importunare un terzo) è applicabile anche in caso di *cyberstalking*, dato che questa disposizione non include soltanto le chiamate telefoniche, ma anche le e-mail, i messaggi sotto forma di testo o di immagini trasmessi tramite la rete telefonica, i social media o Internet. A causa dell'evidente potenziale di abuso insito nei nuovi mezzi di telecomunicazione, il Consiglio federale prevede di aumentare le sanzioni per questo reato. Esistono inoltre altre fattispecie che possono essere rilevanti nei casi di *cyberstalking*: l'accesso indebito a un sistema per l'elaborazione dei dati (art. 143<sup>bis</sup> CP, norma penale sulla pirateria), il danneggiamento di dati (art. 144<sup>bis</sup> CP) e il nuovo reato di usurpazione d'identità proposto dal Consiglio federale nel quadro della revisione totale della legge sulla protezione dei dati<sup>78</sup>. Questa disposizione si applica

ad esempio se l'autore delle molestie ordina della merce a nome della vittima o fa dichiarazioni compromettenti a suo nome sui social media<sup>79</sup>.

*lett. e:* all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;

Se l'alloggio fa parte dell'azienda, si rimanda al commento all'*articolo 3 lettera b*. Per il resto sono applicabili le disposizioni generali del CO. Ai sensi dell'articolo 328 CO, nei rapporti di lavoro il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore. Secondo l'articolo 3 LDist, l'alloggio per i lavoratori distaccati deve soddisfare gli standard usuali nel luogo d'impiego.

Le economie domestiche private sono escluse dal campo di applicazione della legge sul lavoro (art. 2 cpv. 1 lett. g LL). Secondo l'articolo 328a CO, se il lavoratore vive nella stessa economia domestica del datore di lavoro, quest'ultimo deve fornire un vitto sufficiente e un alloggio irreprensibile. Ciò significa che l'alloggio deve essere sufficientemente grande, pulito, privo di pericoli per la salute e consentire la protezione della sfera privata. Se i lavoratori domestici privati sono assunti da una persona che beneficia di privilegi, immunità e facilitazioni, l'articolo 30 ODPr regola i requisiti per l'alloggio. Questa categoria di lavoratori ha poca dimestichezza con l'ordine giuridico svizzero ed è soggetta a una legislazione specifica.

Per quanto riguarda gli alloggi nei cantieri, si rammenta che esistono delle direttive dichiarate di obbligatorietà generale, concordate tra le parti sociali, sulla dotazione degli alloggi e sul regolamento interno<sup>80</sup>.

*lett. f:* durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Le molestie che avvengono lungo il tragitto per recarsi al lavoro, nel tempo libero o durante le vacanze sono soggette all'articolo 4 LPar nella misura in cui abbiano ripercussioni sul posto di lavoro.

La legislazione svizzera non definisce in dettaglio la nozione di tragitto per recarsi al lavoro. Secondo l'articolo 13 capoverso 1 OLL 1, il tragitto per recarsi al lavoro e per ritornare al proprio domicilio non rientra nella durata del lavoro se per questo lasso di tempo il lavoratore non deve tenersi a disposizione del datore di lavoro. Se invece il lavoratore si tiene a disposizione, questo lasso di tempo è considerato durata del lavoro indipendentemente dal luogo in cui si trova. È dunque irrilevante che ciò avvenga nell'azienda, sui trasporti pubblici o altrove. Dal punto di vista del diritto privato il diritto del datore di lavoro di impartire istruzioni ai sensi dell'articolo 321d CO, ma anche l'obbligo di assistenza ai sensi dell'articolo 328 CO, sono pertanto limitati, a meno che il datore di lavoro non organizzi egli stesso il trasporto dei lavoratori e mantenga in tal modo un controllo diretto sul tragitto di andata e ritorno dal domicilio al luogo di lavoro. Poiché le suddette clausole di flessibilità dell'*articolo 9* della convenzione permettono alla Svizzera di non imporre ai datori di lavoro misure che sarebbero inadeguate o impraticabili, il fatto che l'articolo 328 CO non si applichi a

---

<sup>79</sup> Questione della codificazione del reato di stalking, rapporto del 12 aprile 2019 dell'Ufficio federale di giustizia su mandato della Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale (CAG-N), Berna.

<sup>80</sup> Contratto nazionale mantello per l'edilizia principale 2019–2022, appendice 6.

questo tragitto non costituisce un ostacolo alla ratifica. Nel suo parere legale, l'UIL si pronuncia così su questo tema:

«Sulla questione specifica della violenza e delle molestie lungo il tragitto domicilio-lavoro, risulta chiaramente che possono essere adottate delle misure, anche preventive, per ridurre o eliminare i rischi di violenza e molestie durante questi spostamenti, ovviamente in funzione di una serie di fattori come le dimensioni e la capacità finanziaria dell'azienda interessata o le condizioni locali. Per citare alcuni esempi (solo a titolo indicativo), si potrebbero organizzare gli orari di lavoro in modo da garantire la disponibilità dei trasporti pubblici quando i lavoratori iniziano o lasciano il lavoro o mantenere l'illuminazione dei parcheggi finché i lavoratori non abbiano lasciato i locali».

In generale, ai sensi della LL bisogna evitare qualsiasi danno alla salute dei lavoratori. Questa responsabilità spetta in primo luogo al datore di lavoro ed è soggetta al principio di proporzionalità. Se il tragitto che il lavoratore percorre per recarsi al lavoro presenta un potenziale di pericolo superiore alla media a causa dell'organizzazione del lavoro prescritta dal datore di lavoro, possono essere indicate misure specifiche per proteggere i lavoratori. Secondo il parere legale informale dell'UIL, è compito del Governo esaminare attentamente tutte le situazioni possibili e determinare il tipo di misure che i datori di lavoro devono adottare. Tali misure possono includere, ad esempio, un'adeguata illuminazione dell'area aziendale e dei parcheggi per i dipendenti. Inoltre, il datore di lavoro può organizzare l'orario di lavoro in modo da evitare le ore di scarso traffico e garantire il collegamento con i trasporti pubblici se questo può ridurre i rischi di violenza e molestie. La proporzione tra lo sforzo necessario per l'attuazione di tali provvedimenti e la loro utilità deve però essere ragionevolmente ed economicamente sostenibile. Occorre ponderare gli interessi tra il rischio per la salute e il tipo, le dimensioni e la capacità economica dell'azienda. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver adempiuto i suoi obblighi di protezione dell'integrità fisica e psichica in conformità con la legislazione vigente. Tuttavia, secondo le clausole di flessibilità dell'*articolo 9*, è evidente che il datore di lavoro non ha un controllo diretto su eventuali casi di violenza e molestie commessi nei confronti dei suoi dipendenti da parte di terzi lungo il tragitto per recarsi al lavoro con i trasporti pubblici. Se, ad esempio, un lavoratore viene molestato sui trasporti pubblici mentre si reca al lavoro, questo episodio sfugge al controllo del datore di lavoro. Quest'ultimo deve però organizzare i processi di lavoro in modo tale da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute (art. 6 cpv. 2 LL).

Secondo l'articolo 17e LL, se richiesto dalle circostanze, il datore di lavoro che occupa regolarmente personale durante la notte è obbligato a prevedere altri adeguati provvedimenti a tutela dei lavoratori, segnatamente per quanto concerne la sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro e l'organizzazione del trasporto. Questa disposizione tiene conto degli orari specifici di inizio e fine lavoro, così come delle difficoltà di natura infrastrutturale. Il datore di lavoro che ricorre regolarmente al lavoro notturno è tenuto a considerare, se necessario, possibili misure aggiuntive a tutela dei lavoratori. A tal fine deve chiarire le esigenze esistenti. In questo caso ha il dovere di garantire che il tragitto per recarsi al lavoro possa essere percorso in sicurezza e di adottare misure adeguate per gli orari di lavoro in cui non sono disponibili trasporti pubblici. Deve ad esempio assicurarsi che i lavoratori possano effettuare il tragitto con il proprio veicolo o condividendo un veicolo con altre persone. Le donne hanno diritto a una particolare protezione. Il datore di lavoro deve provvedere affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, compresi i lavoratori che vi esercitano la

propria attività pur dipendendo da un'altra azienda, siano adeguatamente ed esaurientemente informati e istruiti sulle misure previste in caso di lavoro notturno (art. 70 OLL 1).

Di conseguenza, il diritto svizzero prevede una protezione adeguata per tutte le situazioni di cui *all'articolo 3*.

#### *Art. 4*

L'*articolo 4 paragrafo 1* obbliga tutti gli Stati che hanno ratificato la convenzione a rispettare, promuovere e attuare il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

La protezione della personalità nelle disposizioni di diritto civile e di diritto pubblico nell'ambito della protezione dei lavoratori rispetta il diritto di ogni persona in Svizzera a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. In linea con questo approccio globale, la legislazione e la prassi svizzere prevedono misure in materia di prevenzione, protezione, applicazione, assistenza legale, formazione e sensibilizzazione.

L'*articolo 4 paragrafo 2* dispone che ogni Stato membro adotti, in conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, 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. Un tale approccio deve tenere in considerazione la violenza e le molestie che coinvolgano soggetti terzi, qualora rilevante, e includere:

*Let. a:* il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge

*Let. b:* la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;

*Let. c:* l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;

*Let. d:* l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;

*Let. e:* la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e risarcimento, come pure di sostegno;

*Let. f:* l'istituzione di misure sanzionatorie;

*Let. g:* lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;

*Let. h:* la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Nella sua prassi e in conformità con la legislazione nazionale, la Svizzera segue un approccio globale e inclusivo volto a proteggere l'integrità personale di tutti i

lavoratori. La protezione dell'integrità personale contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro è attuata attraverso una serie di leggi, direttive e strategie.

Questo approccio è completato da esplicite disposizioni sulla parità di genere, in particolare nei casi di molestie sessuali (art. 328 cpv. 2 CO, art. 4 LPar).

Secondo l'articolo 328 CO il datore di lavoro ha anche il dovere di proteggere i suoi dipendenti dalle aggressioni di terzi durante il lavoro. La protezione dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori secondo gli articoli 6 LL e 2 OLL 3 obbliga il datore di lavoro a proteggere i suoi dipendenti anche dai colleghi e, se necessario, dai clienti.

Nell'ambito delle revisioni di leggi riguardanti la lotta contro la violenza e le molestie vengono consultate tutte le cerchie interessate e le associazioni mantello. Nel corso delle consultazioni, la SECO assicura il coordinamento con le parti sociali secondo le disposizioni della convenzione attraverso la Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL, che le è subordinata.

*Letf. a:* il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge

Secondo il diritto penale svizzero, la violenza nelle sue varie manifestazioni, comprese le molestie sessuali, è un reato punibile. Le disposizioni che vietano la violenza e le molestie sono descritte nel commento all'*articolo 2 paragrafo 1* della convenzione.

*Letf. b:* la garanzia che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie;

Nella politica nazionale svizzera la lotta contro la violenza e le molestie è un tema ricorrente. Tra il 2014 e il 2018 la SECO e gli ispettorati cantonali del lavoro hanno svolto un'azione prioritaria sui rischi psicosociali con la collaborazione delle parti sociali. Per maggiori informazioni sulle politiche nazionali contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, si rimanda al commento all'articolo 11 lettera a e all'articolo 6 sulle politiche che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione.

*Letf. c:* l'adozione di una strategia globale che preveda l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie;

Il 28 aprile 2021 il Consiglio federale ha adottato la strategia Parità 2030. Due dei quattro campi d'azione della strategia sono incentrati sulla lotta contro la discriminazione e la violenza di genere. Una bozza della strategia è stata sottoposta alle parti sociali per consultazione. Va rilevato che la lettera c non richiede l'adozione di una strategia specifica, bensì un approccio globale, il che è in linea con la legislazione e la prassi svizzere.

*Letf. d:* l'istituzione o il rafforzamento dei meccanismi per l'applicazione e il monitoraggio;

I meccanismi di applicazione della LL e delle sue ordinanze sono principalmente di competenza dei Cantoni. Secondo l'articolo 41 capoverso 1 LL i Cantoni designano le autorità responsabili dell'esecuzione, in questo caso gli ispettorati cantonali del lavoro. D'altro canto, la Confederazione esercita l'alta vigilanza sull'esecuzione e può dare istruzioni alle autorità cantonali di esecuzione (art. 42 LL). Per maggiori informazioni si rimanda al commento all'*articolo 10 lettera a*.

*Let. e:* la garanzia per le vittime di poter accedere a meccanismi di ricorso e risarcimento, come pure di sostegno;

La LAV, il CPP e la LPTes proteggono le vittime e assicurano che abbiano accesso a misure di ricorso e di risarcimento nonché di sostegno. La protezione contro le misure di ritorsione nel senso del diritto privato è garantita, da un lato, dalla protezione contro la disdetta abusiva (art. 336 CO) e, in generale, anche dalla protezione della personalità secondo l'articolo 328 CO. Per maggiori informazioni si rimanda al commento all'*articolo 10 lettera b*.

*Let. f:* l'istituzione di misure sanzionatorie;

In Svizzera i casi di violenza e molestie nel mondo del lavoro possono comportare diverse conseguenze di diritto privato, pubblico e penale. Il CP, il CC, il CO, la LPar e la LL prevedono determinate sanzioni per i casi di violenza e molestie. Per maggiori informazioni si rimanda al commento all'*articolo 10 lettera d*.

*Let. g:* lo sviluppo di strumenti, misure di orientamento, attività educative e formative e la promozione di iniziative di sensibilizzazione secondo modalità accessibili e adeguate;

Per quanto riguarda le molestie sessuali sul posto di lavoro, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e la SECO mettono a disposizione materiale informativo specifico dal punto di vista dei datori di lavoro e dei lavoratori. La SECO propone anche diversi strumenti informatici e materiale informativo, di aiuto e di sensibilizzazione in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro. Per maggiori informazioni si rimanda al commento all'*articolo 11 lettera b*.

*Let. h:* la garanzia di meccanismi di ispezione e di indagine efficaci per i casi di violenza e di molestie, ivi compreso attraverso gli ispettorati del lavoro o altri organismi competenti.

Gli ispettorati cantonali del lavoro hanno il compito di verificare se il datore di lavoro adempie correttamente gli obblighi derivanti dalla legge sul lavoro. In genere si tratta di controlli di sistema e non di indagini su casi individuali concreti. Non spetta quindi in primo luogo agli ispettori del lavoro condurre interrogatori, ad esempio per valutare se, in un caso concreto, si sono verificate molestie sessuali o violenze. Il loro compito è quello di verificare se il datore di lavoro ha adottato misure ragionevolmente esigibili e se, ad esempio, esiste una procedura interna per segnalare questo tipo di problemi. Per quanto riguarda l'attuazione e l'applicazione della legislazione nazionale in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro e i sistemi di sorveglianza del lavoro, si rimanda al commento all'*articolo 10 lettere a e h*.

L'*articolo 4 paragrafo 3* obbliga gli Stati membri che adottano e attuano l'approccio di cui all'*articolo 4 paragrafo 2* a riconoscere i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, dei governi, dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversa natura e portata delle loro responsabilità. Questo paragrafo rileva che gli Stati membri sono i primi responsabili dell'attuazione della convenzione, ma che riconoscono l'importante ruolo delle parti sociali nella sua attuazione.

Tale principio riflette la responsabilità qualificata del datore di lavoro così come è descritta nel commento e nel citato parere legale dell'UIL sull'*articolo 9*, che

contiene clausole di flessibilità corrispondenti. Questa disposizione è in linea con la legislazione e la prassi svizzere.

L'espressione «in conformità con il diritto e le circostanze nazionali» costituisce una clausola di flessibilità che permette alla Svizzera di attuare l'impegno conformemente alla legislazione esistente. Per le ragioni sopra esposte e in virtù della flessibilità consentita dall'*articolo 4 paragrafo 2*, l'*articolo 4* della convenzione può essere adottato.

#### *Art. 5*

Secondo l'*articolo 5*, nell'ottica della prevenzione e dell'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ogni Stato membro si impegna a rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

La Svizzera ha adottato la Dichiarazione dell'OIL del 1998 inerente ai principi e diritti fondamentali del lavoro<sup>81</sup>. I diritti fondamentali del lavoro includono la libertà d'associazione e il riconoscimento effettivo del diritto di negoziazione collettiva, l'eliminazione di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, l'abolizione effettiva del lavoro minorile e l'eliminazione di qualsiasi discriminazione in materia di impiego e professione. La Svizzera ha ratificato le otto convenzioni fondamentali dell'OIL che garantiscono questi diritti, validi senza eccezioni per tutti i lavoratori. Tali diritti sono sanciti dalla Costituzione, da diverse leggi svizzere riguardanti il diritto del lavoro e da altre convenzioni dell'OIL ratificate dalla Svizzera.

#### *Art. 6*

In base all'*articolo 6*, ogni Stato membro che ratifica la convenzione deve adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione. Questo vale soprattutto per le lavoratrici e altre persone che sono colpite in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro.

Il principio della parità di diritti e del divieto di discriminazione è sancito dall'*articolo 8 Cost.* Ai sensi dell'*articolo 8 capoverso 3 Cost.*, uomini e donne hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore.

La LPar specifica l'*articolo 8 capoverso 3 Cost.* e vieta espressamente qualsiasi tipo di discriminazione, diretta o indiretta, dei lavoratori in base al sesso. Nel programma di legislatura 2019–2023, il Consiglio federale ha previsto misure concrete per promuovere la parità di genere, il cui elemento centrale è la strategia Parità 2030. I principali campi d'azione sono i seguenti: vita professionale e pubblica, conciliabilità tra lavoro e famiglia, violenza di genere e discriminazione. L'obiettivo è quello di attuare l'uguaglianza di diritto e di fatto tra uomo e donna come previsto dall'*articolo 8 capoverso 3 Cost.*

Le persone con disabilità appartengono a una categoria di persone particolarmente vulnerabili che sono colpite in modo sproporzionato dalla violenza e dalle molestie nel mondo del lavoro. La LDis ha per obiettivo di impedire, ridurre o eliminare gli svantaggi

nei confronti dei disabili (art. 1 cpv. 1 LDis). Secondo l'articolo 1 capoverso 2, crea condizioni quadro tali da facilitare alle persone disabili lo svolgimento di una formazione o di una formazione continua e l'esercizio di un'attività lucrativa.

La LDis si limita oggi ai rapporti di lavoro di diritto pubblico della Confederazione. Per i rapporti di lavoro di diritto privato, si applicano le disposizioni generali di protezione previste dall'articolo 28 CC e dall'articolo 328 CO. Nel suo messaggio del 20 dicembre 2024 sulla revisione parziale della LDis<sup>82</sup>, il Consiglio federale propone di rafforzare la protezione contro le discriminazioni anche nei rapporti di lavoro retti dal diritto privato. Nel suo rapporto del 10 marzo 2023<sup>83</sup> sulla politica in favore delle persone disabili 2023–2026, il Consiglio federale ha nuovamente definito le pari opportunità e il lavoro una priorità tematica in favore delle persone disabili per il periodo 2023–2026. L'attuale programma prioritario pone l'enfasi sul sostegno ai datori di lavoro privati e pubblici nella creazione di condizioni di lavoro inclusive. La Confederazione, i Cantoni, le organizzazioni di persone disabili e le parti sociali sono rappresentati all'interno del comitato del programma prioritario.

#### Art. 7

L'*articolo 7* dispone che con la ratifica della convenzione ciascuno Stato membro si impegni ad adottare leggi e regolamenti che definiscono e proibiscono la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, incluse violenza e molestie di genere.

A tal proposito si rimanda ai commenti agli *articoli 1–3* concernenti le definizioni e il campo di applicazione. La protezione completa e integrata della personalità, in generale, e dei lavoratori, in particolare, garantita dalla legislazione e dalla prassi svizzere prevede anche un divieto della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. In Svizzera la violenza e le molestie, ivi compresa la loro manifestazione di genere nel mondo del lavoro, sono definite e vietate da diverse leggi, conformemente a quanto esposto sopra. Il Consiglio federale non ritiene pertanto necessario fornire una definizione specifica di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

#### Art. 8

L'*articolo 8* dispone l'adozione di misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro da parte degli Stati membri che hanno ratificato la convenzione.

Come abbiamo rilevato nel commento all'*articolo 4 paragrafo 1*, la Svizzera persegue un approccio sistematico nella prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.

La prevenzione dei rischi psicosociali e la verifica dei requisiti imposti alle aziende ai fini della protezione dell'integrità fisica e psichica dei lavoratori rientrano tra le mansioni fondamentali degli organi d'esecuzione federali e cantonali. Tra il 2014 e il 2018 la SECO e gli ispettorati cantonali del lavoro hanno svolto un'azione prioritaria sui rischi psicosociali con la collaborazione delle parti sociali. L'obiettivo principale era di prevenire più efficacemente i suddetti rischi sul posto di lavoro, comprese la violenza e le molestie. La tutela dell'integrità personale costituiva un punto chiave. Per

---

<sup>82</sup> [Dipartimento federale dell'interno](#) → [UFPD](#) → [Politica in favore delle persone disabili](#) → [Revisione parziale della LDis](#) → [Messaggio concernente la modifica della legge sui disabili](#)

<sup>83</sup> [Dipartimento federale dell'interno](#) → [UFPD](#) → [Politica in favore delle persone disabili](#) → [Politica in favore delle persone disabili 2023-2026](#)

supportare gli ispettori del lavoro nel loro operato, la SECO ha organizzato formazioni continue e redatto una guida per facilitare la gestione dei rischi psicosociali in sede di ispezione. Durante i controlli gli ispettori hanno sollevato sistematicamente la questione, informando, sensibilizzando e consigliando i datori di lavoro sulle loro responsabilità conformemente alle vigenti disposizioni in materia di protezione della salute. Sono inoltre stati elaborati materiale informativo e strumenti informatici vari ad uso dei datori di lavoro, richiamati nel commento all'*articolo 11 lettera b* della convenzione.

L'*articolo 8 lettera a* prescrive il riconoscimento del ruolo determinante delle autorità pubbliche con riferimento ai lavoratori dell'economia informale.

Le pertinenti disposizioni nazionali in materia di prevenzione della violenza e delle molestie valgono per tutti coloro che lavorano in Svizzera. Si applicano quindi le stesse basi legali. I lavoratori dell'economia informale hanno gli stessi diritti a vedersi riconosciute le loro pretese di diritto civile e possono usufruire di consulenze in materia di diritto del lavoro. I dispositivi di vigilanza per il mercato del lavoro ai sensi della LL, LLN e LDist si applicano a tutti i settori dell'economia. Per tale ragione in Svizzera non esistono provvedimenti specifici dedicati alla prevenzione della violenza e delle molestie nel settore informale.

L'*articolo 8 lettere b e c* prescrive inoltre l'individuazione, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati interessati, nonché attraverso altre modalità, dei settori o delle professioni e delle modalità di lavoro in cui i lavoratori e altri soggetti interessati risultano più esposti alla violenza e alle molestie. Viene infine disposta l'adozione di misure che garantiscano una protezione efficace di tali soggetti.

La Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL è incaricata di esaminare la ratifica delle convenzioni OIL e viene consultata per la messa a punto di misure volte a promuovere l'applicazione di quelle già ratificate. La Commissione sarà interpellata a cadenza regolare per l'attuazione dell'*articolo 8 lettere b e c*. A seconda delle esigenze, verranno coinvolte ulteriori commissioni tripartite e specializzate federali nonché esperti dell'Amministrazione federale.

#### *Art. 9*

L'*articolo 9* stabilisce che in seguito alla ratifica della convenzione ciascuno Stato membro emani leggi e regolamenti che richiedono ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere.

Tale articolo contiene le clausole di flessibilità «misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo» e «nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile». Queste clausole lasciano agli Stati membri un certo margine di manovra nell'attuazione degli articoli. Si rimanda anche in questo caso al parere legale dell'UIL sui requisiti della convenzione ai sensi dell'*articolo 9*:

«I lavori preliminari relativi alla Convenzione n. 190, in particolare lo stadio iniziale dei negoziati sulla prima frase o il titolo dell'articolo 9, specificano il significato e la portata delle due limitazioni riportate sopra; nello specifico, rendono manifesta l'intenzione

della Conferenza di limitare la responsabilità dei datori di lavoro dato il vasto campo di applicazione della convenzione.

Anche l'aspetto del controllo è stato incluso nella convenzione per chiarire che non si può pretendere che i datori di lavoro si assumano la responsabilità per luoghi che sfuggono alla loro supervisione.

L'Ufficio aveva inoltre precisato che tale passaggio si riferiva «alla tipologia di misure da adottare». Come vada intesa l'espressione «opportuno in termini di costi, tempo e risorse» dipende indubbiamente, in parte, dal livello di controllo che il datore di lavoro esercita su una particolare situazione.

L'obbligo derivante dall'articolo 9, per cui gli Stati membri prescrivono ai datori di lavoro di adottare misure «atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro», si applica nella misura prevista dall'articolo in questione a tutti gli episodi di violenza e molestie di cui all'articolo 1 commessi ai danni delle persone considerate a rischio ai sensi dell'articolo 2 e che si verificano nei luoghi e nelle situazioni previsti dall'articolo 3.

Bisogna anche considerare che a una lettura combinata degli articoli 3 e 9 la responsabilità dei datori di lavoro è innegabile; essa viene tuttavia qualificata rispetto a due parametri. Le misure prescritte devono essere proporzionate al «livello di controllo» esercitato dal datore di lavoro e vanno adottate «nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile». Entrambe le limitazioni riflettono il principio generale enunciato all'articolo 4 paragrafo 3 della convenzione, secondo cui ogni Stato membro riconosce «i ruoli e le funzioni, diversi e complementari, di governi nonché di datori di lavoro, lavoratori e delle rispettive organizzazioni, tenendo conto della diversità della natura e della portata delle rispettive responsabilità».

L'Ufficio ha spiegato il senso di quanto riportato sopra, chiarendo che i datori di lavoro, «sebbene siano tenuti ad adottare queste misure, possono, in base alla situazione specifica (dimensioni dell'azienda, attività ecc.), adeguarle a seconda di ciò che ritengono opportuno in termini di costi, tempo e risorse».

Riassumendo, quel che è emerso dai lavori preliminari è che il principio secondo cui gli Stati contraenti sono tenuti a emanare leggi e regolamenti sui doveri e le responsabilità dei datori di lavoro circa l'adozione di misure volte a prevenire e contrastare la violenza e le molestie non è mai stato messo in dubbio. Tuttavia, si è registrato un largo consenso sul fatto che si possono esigere dai datori di lavoro solo le misure ragionevolmente fattibili».

In virtù degli articoli 4 e 5 capoverso 3 LPar, il datore di lavoro ha un dovere di diligenza e l'obbligo di prevenire e intervenire sulle situazioni correlate a molestie sessuali sul lavoro. Secondo il diritto privato il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'articolo 328 CO, a rispettare e proteggere la personalità del lavoratore, e in particolare a vigilare affinché non subisca molestie. Deve prendere i provvedimenti adeguati alle condizioni dell'azienda per tutelare la vita, la salute e l'integrità personale dei suoi dipendenti.

Sul fronte del diritto pubblico, la legge sul lavoro prescrive che bisogna evitare qualsiasi danno alla salute. La responsabilità di ciò ricade principalmente sul datore di lavoro. L'articolo 6 capoverso 1 LL e l'articolo 2 OLL 3 contengono l'obbligo di prendere tutti i provvedimenti necessari a tutelare l'integrità personale dei lavoratori. Come

affermato più volte, tale responsabilità ingloba anche l'obbligo di introdurre misure contro mobbing, violenza e altre forme di molestie.

Purché ragionevole e fattibile sul piano pratico, queste disposizioni devono muovere i datori di lavoro in particolare verso:

*Let. a:* 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;

Sebbene il diritto svizzero non preveda obblighi specifici da far rispettare sul posto di lavoro nell'ambito di una politica di contrasto alla violenza e alle molestie, in base ai suoi doveri generali di assistenza per la tutela dell'integrità personale il datore di lavoro è tenuto a elaborare una politica in materia. Nel quadro dell'obbligo generale di assistenza in materia di tutela della salute il datore di lavoro deve informare i lavoratori circa i provvedimenti adottati (art. 5 OLL 3) e provvedere, ai sensi dell'articolo 5 capoverso 2 OLL 3, affinché questi vi si attengano. Oltre a impartire istruzioni precise, il datore di lavoro deve anche dare l'esempio e attuare coerentemente le misure disposte. Inoltre, gli speciali diritti di partecipazione dei lavoratori nell'ambito della loro protezione (art. 10 della legge sulla partecipazione) vengono ulteriormente concretizzati nel diritto svizzero per quanto attiene alla tutela della salute. Ai sensi dell'articolo 48 LL e dell'articolo 6 capoverso 1 OLL 3 i lavoratori hanno il diritto di essere consultati su tutti i casi concernenti la protezione della salute. Tale diritto comprende quello di essere sentiti su talune questioni e di discuterne, nonché il diritto alla motivazione della decisione secondo l'articolo 48 capoverso 2 LL. Prima di prendere una decisione, il datore di lavoro deve consultare i suoi dipendenti e permettere loro di avanzare proposte. Alcune indicazioni sulle informazioni e le formazioni in merito, così come i diritti e i doveri dei lavoratori, sono riportate nel commento all'*articolo 9 lettera d*. I meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro in caso di violenza e di molestie vengono illustrati nel commento all'*articolo 10 lettera b*.

*Let. b:* l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

Un'organizzazione del lavoro lacunosa o processi lavorativi inadeguati possono dare origine a disturbi di carattere psicosociale e aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro. Il datore di lavoro deve pertanto organizzare l'attività in modo da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute (art. 6 cpv. 2 LL). L'OLL 3 descrive in termini piuttosto generici il concetto di organizzazione del lavoro adeguata. Le misure da adottare sono innanzitutto di carattere organizzativo e devono soddisfare il principio di proporzionalità. Si rendono quindi necessarie considerazioni sulle carenze nell'organizzazione del lavoro, su un clima e una cultura aziendale che favoriscono i rischi psicosociali ma anche su impieghi irregolari e orari scomodi. Nel commento all'*articolo 8* sono reperibili informazioni sull'azione prioritaria concernente i rischi psicosociali, condotta dal 2014 al 2018.

*Let. c:* l'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;

I diritti di partecipazione dei lavoratori in relazione alle misure contro la violenza e le molestie e, in generale, a tutela dell'integrità personale sono illustrati nel commento all'*articolo 9 lettera a*. Le disposizioni e le misure che il datore di lavoro è tenuto ad adottare ai sensi dell'articolo 2 OLL 3 devono rispettare i diversi principi di base di un'organizzazione adeguata. Ne costituiscono un esempio le seguenti attività: evitare i rischi e combatterli alla radice, valutare e ridurre quelli inevitabili. Secondo il principio di proporzionalità occorre adottare misure di protezione commisurate ai pericoli e al potenziale effetto dannoso.

*Let. d:* l'erogazione di informazioni e formazione alle lavoratrici, 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 in relazione alle politiche di cui al comma a. del presente articolo.

Secondo l'articolo 5 capoverso 1 OLL 3 il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, inclusi quelli di altre aziende operanti presso di lui, siano informati e istruiti in modo sufficiente e adeguato circa i possibili pericoli fisici e psichici connessi alla loro attività e i provvedimenti per la tutela della salute. Tale informazione e tale istruzione devono essere fornite al momento dell'entrata in servizio e ogniqualvolta subentri una modifica essenziale delle condizioni di lavoro; se necessario, esse devono essere ripetute. In relazione alla compromissione dell'identità personale, ad esempio in caso di mobbing e molestie sessuali, occorre rivolgersi a un interlocutore neutrale, purché opportuno e fattibile nella pratica (DTF 2C 462/2011 consid. 4.2 del 9 maggio 2012). Il datore di lavoro deve comunicare ai lavoratori che essi sono tenuti, conformemente all'articolo 10 OLL 3, a osservare le istruzioni impartite. La semplice distribuzione di documenti scritti non è sufficiente ad adempiere l'obbligo di istruzione. Bisogna poi prestare particolare attenzione ad informare i lavoratori che parlano un'altra lingua. Le indicazioni relative all'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro della SECO suggeriscono inoltre l'introduzione di un regolamento aziendale che enunci esplicitamente le prescrizioni e le posizioni della direzione aziendale sui rischi fisici e psichici. Secondo l'articolo 5 capoverso 3 OLL 3 i costi dell'informazione e dell'istruzione sono a carico dei datori di lavoro. Esse vanno fornite durante le ore di lavoro e non intaccano il salario.

Considerata la flessibilità della formula introduttiva concernente la responsabilità del datore di lavoro, l'*articolo 9* della convenzione è compatibile con la giurisprudenza e la prassi svizzere e può essere adottato.

#### *Art. 10*

L'*articolo 10* dispone che in seguito alla ratifica della convenzione ciascuno Stato membro adotti misure adeguate al fine di:

*Let. a:* controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro;

L'esecuzione della legge di diritto pubblico sul lavoro e delle relative ordinanze spetta in primo luogo ai Cantoni. Secondo l'articolo 41 capoverso 1 LL i Cantoni designano le autorità responsabili dell'esecuzione, in questo caso gli ispettorati cantonali del lavoro. D'altro canto, la Confederazione esercita l'alta vigilanza sull'esecuzione e può impartire istruzioni alle autorità cantonali d'esecuzione (art. 42 LL). Inoltre,

l'Ispettorato federale del lavoro verifica le disposizioni in materia di tutela della salute nell'Amministrazione federale e nelle aziende della Confederazione. Le autorità provvedono alla tutela dell'integrità personale dei lavoratori in via preventiva principalmente attraverso attività d'informazione, consulenza e sensibilizzazione presso le imprese, ma, se si presentano problemi, possono anche intervenire. In virtù del principio di proporzionalità, in caso di violazione della legge sul lavoro viene pronunciato un ammonimento e fissato un termine congruo entro il quale risolvere il problema. Se il datore di lavoro non ottempera al richiamo, l'autorità competente prende la decisione voluta, sotto comminatoria della pena prevista nell'articolo 292 CP (art. 51 cpv. 2 LL). Secondo l'articolo 54 LL le autorità competenti sono tenute a esaminare le denunce per infrazione alla legge, a un'ordinanza o a una decisione e, se la denuncia è fondata, a procedere conformemente agli articoli 51–53 LL.

L'attuazione del divieto di discriminazione secondo la LPar spetta primariamente ai tribunali cantonali e alle autorità amministrative, che si attivano sulla base delle denunce presentate. Le disposizioni pertinenti sono riportate nel commento all'*articolo 10 lettera b*.

Nel diritto penale svizzero la coazione (art. 181 CP), le lesioni gravi (art. 122 CP), la coazione sessuale e la violenza carnale (art. 189 e 190 CP) sono perseguibili d'ufficio. Le altre fattispecie di reato richiamate sopra sono perseguibili a querela di parte; ciò vuol dire che per l'avvio del procedimento è necessaria la querela della vittima.

*Lett. b:* garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci;

Per gli episodi di violenza e molestie nel mondo del lavoro la legislazione svizzera prevede diversi strumenti atti ad agevolare l'accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie sicuri, equi ed efficaci. Le vittime di violenza e di molestie possono rivolgersi a un tribunale civile se il loro diritto di personalità viene leso in violazione del CC o del CO e a un tribunale penale se sono vittime di un'infrazione del CP. Esistono poi procedure e mezzi di ricorso amministrativi in caso di mancato rispetto delle disposizioni in materia di tutela della salute definite nella LL e nella LPar. Infine, il diritto svizzero prevede diverse possibilità di mediazione e extragiudiziale (art. 197 CPC; art. 213–218 CPC).

L'accesso di cui all'*articolo 10 lettera b* può ad esempio essere garantito attraverso le seguenti misure:

- i) procedimenti di denuncia e di indagine, nonché, se appropriato, meccanismi di risoluzione delle controversie nei luoghi di lavoro;*

Il diritto svizzero prevede procedimenti di denuncia e di indagine nel diritto civile, amministrativo e penale.

Secondo il diritto civile svizzero può chiedere l'intervento del giudice qualsiasi persona illecitamente lesa nella propria personalità ai sensi dell'articolo 28 CC. Una vittima di violenza o molestie può, sulla base dell'articolo 328 CO e degli articoli 41–49 CO, intentare un'azione civile. Nel procedimento civile è applicabile il principio

dispositivo. Le parti devono dedurre in giudizio i fatti su cui poggiano le loro domande e indicare i mezzi di prova (art. 55 cpv. 1 CPC). Il principio inquisitorio si applica invece alle controversie ai sensi della LPar e ad altre controversie in materia di diritto del lavoro fino a un valore litigioso di 30 000 franchi (art. 247 cpv. 2 CPC).

Le denunce per infrazione delle disposizioni in materia di tutela della salute previste dalla legge sul lavoro possono essere depositate presso gli ispettorati cantonali del lavoro (art. 54 LL). L'articolo 5 capoverso 1 LPar prevede azioni su vari fronti in caso di molestie sessuali: l'azione di prevenzione (lett. a), l'azione di cessazione (lett. b) e l'azione di accertamento della discriminazione (lett. c). Il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti condannare il datore di lavoro ed assegnare al lavoratore un'indennità massima di sei mesi del salario medio svizzero (art. 5 cpv. 3 e 4 LPar). Le pretese di risarcimento del danno e di riparazione morale sono cumulabili (art. 5 cpv. 5 LPar). La LPar vale per i rapporti di lavoro ai sensi del CO come anche per tutti i rapporti di lavoro di diritto pubblico presso la Confederazione, i Cantoni e i Comuni (art. 2 LPar). Se la potenziale vittima di violenza o molestie è impiegata presso un'amministrazione pubblica, può sporgere denuncia presso un tribunale amministrativo.

Per quanto concerne le pertinenti disposizioni del diritto penale svizzero, si rimanda al commento all'*articolo 10 lettera a*. Nel procedimento penale vale il principio inquisitorio. Le autorità penali accertano d'ufficio tutti i fatti rilevanti per il giudizio, sia riguardo al reato sia riguardo all'imputato, ed esaminano con la medesima cura le circostanze a carico e a discarico (art. 6 CPP).

Riguardo ai meccanismi aziendali di risoluzione delle controversie, l'*articolo 10 lettera b punto i* della convenzione prevede una clausola di flessibilità secondo la quale un tale meccanismo dovrebbe essere messo a punto «se appropriato». Pertanto, la convenzione non dispone che l'accesso a meccanismi aziendali di risoluzione delle controversie sia sancito dalla legge. In virtù del loro obbligo di assistenza i datori di lavoro hanno la responsabilità di indagare sulla violazione dell'integrità personale in seguito a violenza o molestie nella loro azienda. Nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, rientra in questa responsabilità anche la designazione di un organo interno di mediazione a cui rivolgersi in caso di conflitti sul posto di lavoro (DTF 2C\_462/2011). La SECO raccomanda ai datori di lavoro la designazione di un referente interno per la gestione di casi di questo tipo.

*ii) meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro;*

Il procedimento civile per le controversie in materia di lavoro prevede un tentativo preliminare obbligatorio di conciliazione prima di adire un tribunale, regolamentato negli articoli 197–212 CPC. Tuttavia, la procedura di conciliazione non ha luogo nelle azioni per violenze, minacce o insidie secondo l'articolo 28b CC o riguardanti una sorveglianza elettronica secondo l'articolo 28c CC (art. 198 CPC). Conformemente all'articolo 113 CPC, la procedura di conciliazione è gratuita per le controversie ai sensi della LPar, e fino a un valore litigioso di 30 000 franchi per le controversie scaturite dai rapporti di lavoro così come secondo la LC. È possibile anche una mediazione (art. 213–218 CPC).

Se si sospetta una violazione della LPar, la procedura di conciliazione ai sensi del CPC è applicabile a titolo gratuito. I Cantoni devono istituire autorità paritetiche di conciliazione (art. 200 cpv. 2 CPC). L'attore ha però la possibilità di rinunciare a un

tentativo di conciliazione e di rivolgersi direttamente al tribunale (art. 199 cpv. 2 lett. c CPC). Se la procedura di conciliazione non porta al raggiungimento di un'intesa, la parte attrice può far valere le proprie pretese in tribunale entro tre mesi (art. 209 cpv. 3 CPC). L'autorità di conciliazione è composta di un presidente e di una rappresentanza paritetica dei datori di lavoro e dei lavoratori del settore pubblico e privato; ambo i sessi devono essere pariteticamente rappresentati (art. 200 CPC).

Se sono oggetto di discriminazione di genere sul lavoro, comprese le molestie sessuali o mobbing per motivi di genere, gli impiegati della Confederazione possono rivolgersi alla Commissione di conciliazione per il personale federale, che offre procedure di conciliazione gratuite (art. 13 cpv. 3 LPar).

Anche i tribunali civili e penali, nonché le autorità amministrative, le cui procedure di denuncia sono descritte al punto i), rappresentano meccanismi di risoluzione delle controversie esterni ai luoghi di lavoro.

### *iii) tribunali;*

In Svizzera, in generale, il ricorso ai tribunali è garantito dall'articolo 29a Cost. Per far sì che in caso di violenza e molestie nel mondo del lavoro si possa facilmente ricorrere a un tribunale, nella procedura decisionale non sono addossate spese processuali se si tratta di vertenze ai sensi della LPar, derivanti dai rapporti di lavoro o secondo la LC fino a un valore litigioso di 30 000 franchi o di controversie originatesi a seguito di violenza, minacce o insidie secondo l'articolo 28b CPC o riguardanti la sorveglianza elettronica secondo l'articolo 28c CC (art. 114 lett. a, c e f CPC). Conformemente all'articolo 243 CPC, la procedura semplificata si applica alle controversie patrimoniali fino a un valore litigioso di 30 000 franchi e senza riguardo al valore litigioso nelle controversie: a) secondo la LPar, b) a seguito di violenza, minacce o insidie secondo l'articolo 28b CC o riguardanti una sorveglianza elettronica secondo l'articolo 28c CC.

La LPar prevede che le organizzazioni che esistono da almeno due anni e, secondo gli statuti, promuovono l'uguaglianza fra donna e uomo oppure tutelano gli interessi dei lavoratori possono, a proprio nome, far accertare in giudizio una discriminazione (art. 7 LPar).

Le vittime di reati possono, sulla base delle pertinenti disposizioni del CP, richiedere un indennizzo o una riparazione in tribunale. Per i reati penali connessi a violenza e molestie nel mondo del lavoro si ha il diritto di sporgere denuncia. I costi procedurali verranno sostenuti dalla Confederazione o dal Cantone che ha condotto il procedimento. Sono fatte salve disposizioni derogatorie della normativa in questione (art. 423 CPP).

### *iv) protezione contro la vittimizzazione o le ritorsioni nei confronti di querelanti, vittime, testimoni e informatori;*

Secondo la LAV e il CPP, alle vittime di reati che rilasciano dichiarazioni in qualità di testimoni spettano una serie di diritti processuali di protezione delle vittime e dei testimoni. Ai sensi della LPTes i testimoni dei procedimenti penali della Confederazione possono, se necessario, ricevere protezione anche al di fuori degli atti procedurali e dopo la conclusione del procedimento. La protezione dalle misure di rappresaglia ai sensi del diritto privato viene garantita attraverso la protezione da disdetta abusiva (art. 336, 336a, 336b e 336c CO) o ingiustificata (art. 337c CO) e

in generale anche attraverso la protezione della personalità ai sensi dell'articolo 328 CO.

*v) misure di sostegno legale, sociale, medico e amministrativo a favore dei querelanti e delle vittime;*

In Svizzera, secondo l'articolo 1 LAV, ogni persona lesa nella propria integrità fisica, psichica o sessuale a causa di un reato ha diritto all'aiuto. La LAV presuppone però, come condizione, che sia stato commesso un reato. Le prestazioni dell'aiuto alle vittime comprendono essenzialmente il diritto alla consulenza e l'aiuto medico, psicologico, sociale, materiale e giuridico (art. 2 LAV).

Per quanto concerne le misure di sostegno legali si rimanda al commento all'*articolo 10 lettera b* sul condono delle spese processuali nella procedura decisionale. Rientrano tra queste misure l'assegnazione di un patrocinatore d'ufficio e la corresponsione del suo compenso in caso di gratuito patrocinio (art. 118 e 122 CPC). L'articolo 156 CPC rende inoltre possibile la protezione della sfera privata e intima nell'assunzione delle prove per le vittime di violenza o molestie. I tribunali hanno anche la possibilità di ordinare che il procedimento si svolga, in tutto o parzialmente, a porte chiuse (art. 54 cpv. 3 CPC).

*Letf. c:* proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza, nella misura massima possibile e a seconda dei casi, e garantire che le esigenze di protezione della vita privata e della riservatezza non vengano utilizzate impropriamente, evitandone qualsivoglia utilizzo inopportuno;

Secondo l'articolo 13 Cost., ognuno ha diritto alla tutela della sua sfera privata e a essere protetto da un impiego abusivo dei suoi dati personali. Se il datore di lavoro viola la sfera privata di un lavoratore, può configurarsi un'infrazione dell'obbligo di assistenza ai sensi dell'articolo 328 CO. Infine, ai sensi dell'articolo 328b CO, il datore di lavoro può trattare dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro.

In virtù delle pertinenti disposizioni sulla tutela dell'integrità personale, i datori di lavoro sono tenuti a intervenire se vengono a conoscenza di un caso interno all'azienda. Le segnalazioni presso i quadri o gli addetti al personale possono quindi innescare un trattamento formale o un reclamo. Nell'opuscolo intitolato «Mobbing e altri comportamenti molesti. Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro»<sup>84</sup> la SECO consiglia perciò di istituire un organo interno di mediazione, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile. È possibile anche usufruire delle offerte di formazione pubbliche o rivolgersi a professionisti esterni, che figurano con i loro indirizzi in un registro pubblico tenuto dalla Confederazione.

La riservatezza dell'identità delle persone informate sui fatti è prevista anche dalla legge sul lavoro. Secondo l'articolo 44 LL i responsabili dell'esecuzione della stessa legge sono tenuti al segreto nei confronti di terzi sui fatti di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro attività.

*Lett. d:* introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro;

I casi di violenza e molestie nel mondo del lavoro possono comportare diverse conseguenze di diritto privato, pubblico e penale. In linea di principio, secondo l'articolo 28 CC ogni persona illecitamente lesa nella sua personalità può, a sua tutela, chiedere l'intervento del giudice contro chiunque partecipi all'offesa. Il diritto al risarcimento può essere fatto valere anche contro terzi e colleghi di lavoro (art. 41–49 CO, art. 28a CC).

Anche quando un datore di lavoro non adempie il suo obbligo di assistenza in termini di tutela della personalità dei suoi dipendenti ai sensi dell'articolo 328 CO, i lavoratori hanno diritto, dopo la denuncia, al risarcimento (art. 97–101 CO) e al rifiuto di prestare servizio (art. 324 cpv. 1 CO). Il diritto a una riparazione morale è regolamentato dall'articolo 49 CO. I datori di lavoro che violano, intenzionalmente o per negligenza, le prescrizioni in materia di protezione della salute secondo la LL si rendono punibili ai sensi dell'articolo 59 capoverso 1 LL con pene pecuniarie fino a 180 aliquote giornaliere (art. 61 cpv. 1 LL).

Se i lavoratori violano il loro obbligo di osservanza di cui all'articolo 321d CO non rispettando le direttive sull'astensione da comportamenti violenti o molesti, il datore di lavoro può emanare ordini o emettere avvertimenti. Se questi non vengono rispettati, il datore di lavoro può ricorrere alle sanzioni. Sono ammesse pene disciplinari solamente se sono adeguatamente disciplinate nel regolamento aziendale ai sensi dell'articolo 38 capoverso 1 LL. Per motivi gravi che distruggono la fiducia alla base dei rapporti di lavoro sussiste la possibilità di una risoluzione immediata (art. 337 CO; DTF 127 III 351 consid. 4 pag. 353). Esempi di motivi gravi sono reati commessi sul posto di lavoro o comportamenti inadeguati nei confronti di clienti e colleghi. I lavoratori si rendono punibili ai sensi dell'articolo 60 LL anche se infrangono intenzionalmente le disposizioni sulla protezione della salute in azienda o se mettono in serio pericolo altre persone, compresi terzi. Si consideri che le autorità cantonali d'esecuzione della legge sul lavoro non possono applicare le pene di cui agli articoli 51–61 LL. Spetta alle autorità penali cantonali applicarle (art. 62 cpv. 2 LL).

Sono fatte salve le pertinenti disposizioni del CP in caso di episodi gravi di violenza o molestie. Il CP sanziona gli atti in base alla loro gravità.

*Lett. e: 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, a meccanismi di supporto, a servizi e a meccanismi di ricorso e risarcimento che tengano in considerazione la prospettiva di genere e che siano sicuri ed efficaci;*

Le disposizioni illustrate nel commento all'articolo 10 lettera b proteggono le vittime di violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro. Secondo l'articolo 5 capoverso 3 LPar, nel caso di discriminazione mediante molestia sessuale il tribunale o l'autorità amministrativa può parimenti assegnare al lavoratore un'indennità, a meno che il datore di lavoro provi di aver adottato tutte le precauzioni richieste dall'esperienza e adeguate alle circostanze, che ragionevolmente si potevano pretendere da lui per evitare simili comportamenti o porvi fine. L'indennità è stabilita considerando tutte le circostanze, in base al salario medio svizzero. Secondo l'articolo 5 capoverso 4 LPar, l'indennità non deve eccedere l'equivalente di sei mesi del salario medio svizzero. Se i lavoratori vengono licenziati a seguito di un reclamo collegato a una

discriminazione ai sensi di LPar, l'articolo 10 LPar prevede una protezione dal licenziamento. Quest'ultima vale finché dura la procedura di reclamo in seno all'azienda, la procedura di conciliazione o la procedura giudiziaria, nonché nei sei mesi successivi.

*Let. f:* riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro;

L'articolo 10 lettera f contiene una clausola di flessibilità, secondo la quale bisogna adottare misure per attenuare l'impatto della violenza domestica sul mondo del lavoro, «nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile». Il Consiglio federale accorda grande importanza alla lotta alla violenza domestica. La protezione dalla violenza prevista dal diritto civile è sancita in Svizzera dall'articolo 28b CC. Le misure a tutela dell'integrità personale riguardano in primo luogo la sfera privata. Un divieto di contatto e di avvicinamento disposto dal tribunale può eventualmente essere esteso anche al posto di lavoro in quanto, secondo l'articolo 28b capoverso 3<sup>bis</sup> CC, il giudice ha la possibilità di comunicare la propria decisione al datore di lavoro. Gli atti di violenza sono riportati nelle pertinenti disposizioni del CP. Le disposizioni nazionali svizzere per la prevenzione e la lotta contro la violenza domestica sono state riviste a più riprese negli ultimi anni. L'ordinanza del 13 novembre 2019 contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica<sup>85</sup> è entrata in vigore il 1° gennaio 2020 e disciplina tra l'altro la concessione di aiuti finanziari. Queste risorse aggiuntive al sostegno di opportune misure consentono di migliorare la prevenzione della violenza domestica. Il 22 giugno 2022, il Consiglio federale ha approvato il piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul 2022-2026 (PAN CI)<sup>86</sup>, il cui obiettivo è prevenire e combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica attraverso 44 misure concrete della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni. Le sue tre priorità tematiche sono: informazione e sensibilizzazione della popolazione; formazione di base e continua degli specialisti e dei volontari; prevenzione e lotta contro la violenza a carattere sessuale.

Inoltre, per migliorare la tutela dalla violenza domestica sotto il profilo del diritto civile e penale è stata varata la legge federale del 14 dicembre 2018<sup>87</sup> intesa a migliorare la protezione delle vittime di violenza, entrata in vigore il 1° luglio 2020. Per attuare un divieto di contatto e di avvicinamento secondo l'articolo 28c CC, dal 1° gennaio 2022 il giudice può ordinare l'impiego di un dispositivo elettronico di sorveglianza, il che potrebbe avere un impatto mitigante nel mondo del lavoro.

La lotta alla violenza domestica e una migliore tutela delle vittime sono elementi importanti della strategia Parità 2030.

Il Consiglio federale è consapevole delle conseguenze che la violenza domestica può avere sul mondo del lavoro. Uno studio commissionato dall'UFU nel 2013 («Costi della

---

<sup>85</sup> RS 311.039.7

<sup>86</sup> [Strategia Parità 2030](#) → [Piano d'azione](#) → [Piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul](#)

<sup>87</sup> RU 2019 2273

violenza nei rapporti di coppia»<sup>88</sup>) è arrivato alla conclusione che la violenza domestica in Svizzera comporta perdite di produttività di circa 40 milioni di franchi ogni anno.

In determinati casi, ai sensi del CO, le vittime hanno diritto a continuare a ricevere il salario. Se il lavoratore è impossibilitato senza sua colpa a lavorare, per motivi inerenti alla sua persona, il datore di lavoro deve pagargli per un tempo limitato il salario, compresa una adeguata indennità per perdita del salario in natura, a condizione che il rapporto di lavoro sia durato o sia stato stipulato per più di tre mesi (art. 324a cpv. 1 CO). Inoltre, i lavoratori che lavorano per almeno 8 ore settimanali per lo stesso datore di lavoro sono automaticamente assicurati contro gli infortuni non professionali (art. 8 LAINF, art. 13 OAINF). Questa disposizione può contribuire a mitigare le ripercussioni della violenza domestica sul mondo del lavoro, ma non equivale a caratterizzarla come conseguenza di un incidente.

La violenza domestica ha tuttavia conseguenze negative che vanno oltre il mondo del lavoro; la prevenzione e il contrasto di questi fenomeni non compete direttamente agli attori principali del mercato del lavoro svizzero.

Il Consiglio federale parte dal presupposto che l'impegno globale della Svizzera nella lotta alla violenza domestica a livello federale, cantonale e comunale ne riduca anche l'impatto sul mondo del lavoro. Questo impegno risponde alle esigenze della *lettera f)*, tenuto conto della clausola di flessibilità «*nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile*».

*Let. g:* garantire alle lavoratrici e 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, oltre al dovere di informarne la direzione.

Il diritto dei lavoratori a interrompere il lavoro in presenza di imminente pericolo è sancito dal CO. L'articolo 328 CO obbliga il datore di lavoro a tutelare la personalità dei lavoratori. Se le condizioni di lavoro non garantiscono il rispetto della personalità dei lavoratori, questi hanno diritto di rifiutarsi di prestare la loro opera.

La tutela dei lavoratori da conseguenze ingiustificate rientra tra le disposizioni del CO sulla protezione dal licenziamento (art. 336 CO) nel caso in cui i primi ricorrano al diritto di mettersi in sicurezza in presenza di un pericolo imminente. La convenzione non esige tuttavia una protezione assoluta, in particolare per quel che concerne il licenziamento.

Inoltre, l'obbligo di fedeltà (art. 321a CO) da parte dei lavoratori comprende il dovere di informare il datore di lavoro e di adottare misure adeguate in una situazione specifica, a seconda delle responsabilità e delle circostanze, per evitare che si presentino danni o limitarne le conseguenze. Infine, secondo gli articoli 11 capoverso 2 OPI e 10 capoverso 2 OLL 3, i lavoratori che constatano anomalie che mettono a rischio la sicurezza sul lavoro e la salute dei lavoratori sono tenuti a risolverli

---

<sup>88</sup> <https://www.ebg.admin.ch/it> → [Violenza nei confronti delle donne e violenza domestica](#) → [Pubblicazioni violenza nei confronti delle donne e violenza domestica](#) → [Costi della violenza nei rapporti di coppia](#)

immediatamente. Se non ne sono autorizzati o non ne sono in grado, devono avvisare immediatamente il datore di lavoro. Se la sicurezza dei lavoratori non può essere assicurata in altro modo, il datore di lavoro deve interrompere il lavoro negli edifici, nei locali, nei posti di lavoro o nelle installazioni d'esercizio interessate fino alla risoluzione del problema, a meno che così facendo il pericolo non aumenti (art. 4 OPI).

*Letf. h:* 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, 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.

Gli ispettorati cantonali del lavoro sono in linea di principio responsabili dell'esecuzione delle direttive legali concernenti la sicurezza e la salute sul posto di lavoro ai sensi della LL. Se l'inosservanza di una decisione di un organo esecutivo cantonale mette in pericolo la vita o la salute dei lavoratori, l'autorità cantonale può, dopo intimazione scritta, vietare l'uso di locali o di impianti e, nei casi particolarmente gravi, chiudere l'azienda per un tempo determinato (art. 52 cpv. 2 LL). Si tratta di una misura da adottare solo in casi estremi e come *ultima ratio*. Per scongiurare i pericoli che minacciano la vita e la salute di lavoratori o terzi, l'obbligo del segreto delle autorità esecutive ai sensi dell'articolo 44 LL può essere revocato in via eccezionale (art. 44a cpv. 3 LL). Le decisioni delle autorità esecutive cantonali in materia di diritto del lavoro possono essere impugnate davanti all'autorità cantonale di ricorso, entro 30 giorni dalla loro comunicazione (art. 56 LL). Come riportato nel commento *all'articolo 4 paragrafo 2 lettera h*, i controlli degli ispettorati del lavoro sono normalmente controlli di sistema e non indagini riguardanti un singolo caso concreto.

La violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono esulare dalle competenze degli ispettori cantonali del lavoro. Le autorità di perseguimento penale sono autorizzate a procedere contro casi del genere, a patto che siano interessate le pertinenti disposizioni del Codice penale.

Viste le clausole di flessibilità che contiene, l'*articolo 10* della convenzione può essere adottato per le ragioni addotte sopra.

#### *Art. 11*

L'*articolo 11* sottolinea gli sforzi che gli Stati membri, in collaborazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e lavoratori, devono approfondire affinché:

*lett. a:* la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali pertinenti, come quelle in materia di salute e sicurezza, parità e non discriminazione sul lavoro, nonché quelle in materia di migrazione;

A proposito di politiche pertinenti in materia di salute e sicurezza si rimanda all'esposizione dettagliata concernente la legge sul lavoro svolta nei commenti agli articoli precedenti. Le politiche pertinenti in materia di parità e non discriminazione vengono citate nel commento all'articolo 6.

In relazione alla migrazione, l'articolo 22 LStrI stabilisce che gli stranieri sono ammessi a esercitare un'attività lucrativa in Svizzera solo se sono osservate le

condizioni di lavoro e di salario usuali nella località, nella professione e nel setto-re. Ai lavoratori distaccati i datori di lavoro devono garantire almeno le condizioni lavorative e salariali prescritte nella normativa nazionale.

Tra queste si annoverano, ai sensi dell'articolo 2 LDist, anche la protezione della salute sul posto di lavoro e la non discriminazione, segnatamente la parità di trattamento fra donna e uomo. Ai sensi dell'articolo 7 LDist, tali disposizioni, purché regolamentate nelle leggi federali, vengono controllate dalle autorità cantonali competenti. L'esecuzione nei settori in cui vige un CCL o un CCL dichiarato di obbligatorietà generale compete alle commissioni paritetiche, costituite da rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

*lett. b:* siano messi a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni, come pure delle autorità competenti, misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili a seconda dei casi, sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;

Sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro l'UFU e la SECO propongono, sui rispettivi siti Internet, materiale informativo specifico che tratta la questione dal punto di vista dei datori di lavoro e dei lavoratori e suggerisce il comportamento da adottare in presenza di casi concreti nonché esempi pratici di regolamenti aziendali interni.

La SECO offre sul proprio sito web diversi strumenti e materiali volti a supportare e a sensibilizzare sul tema della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, tra cui opuscoli sulla tutela dell'integrità personale e la protezione dai rischi psicosociali in generale. Questi forniscono informazioni sui fattori che nell'organizzazione del lavoro influiscono positivamente sul clima aziendale e riducono i rischi, sulle misure generali di prevenzione, sul ruolo specifico dei quadri e sulla gestione dei casi specifici in azienda. Rimandano inoltre a checklist per datori di lavoro relative allo stato delle misure di prevenzione nella loro azienda e a frasi standard con istruzioni da seguire per proteggere l'integrità personale in azienda. Sono messi a disposizione anche materiali specialistici con le informazioni rilevanti per i lavoratori.

In occasione dell'azione prioritaria sui rischi psicosociali 2014–2018, la SECO ha organizzato formazioni continue per gli ispettori del lavoro e ha redatto una guida per l'ispezione sul tema dei rischi psicosociali che trattano la protezione dell'integrità psichica e fisica.

*lett. c:* vengano attuate iniziative in materia, tra cui campagne di sensibilizzazione.

L'azione prioritaria sui rischi psicosociali 2014–2018 ha permesso di sensibilizzare le autorità cantonali d'esecuzione della legge sul lavoro e le imprese controllate e ha portato l'attenzione sulle offerte di sostegno e sui materiali ausiliari. Attraverso lo strumento degli aiuti finanziari ai sensi della LPar, l'UFU sostiene diversi progetti concernenti le molestie sessuali sul posto di lavoro <sup>89</sup>.

*L'articolo 11* è compatibile con la legislazione e la prassi svizzere e può pertanto essere adottato.

---

<sup>89</sup> Aiuti finanziari per la vita professionale - EBG

## *Art. 12*

L'*articolo 12* stabilisce che le disposizioni della convenzione si applicano attraverso leggi e regolamenti nazionali, come pure tramite contratti collettivi di lavoro o altre misure conformi alle procedure nazionali, tra cui l'ampliamento o l'adattamento delle misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro affinché prevedano la violenza e le molestie, nonché tramite lo sviluppo di misure specifiche, laddove necessario.

I commenti alle disposizioni della convenzione mostrano che la legislazione e la prassi svizzere consentono l'applicazione della convenzione in conformità all'*articolo 12* e alle sue restanti disposizioni.

## *Art. 13–20*

Gli *articoli 13–20* contengono le consuete disposizioni finali e non necessitano di particolari commenti.

### *Disposizioni finali*

Sulla base delle considerazioni sopra esposte, il Consiglio federale ritiene che i requisiti per una ratifica della convenzione da parte della Svizzera siano soddisfatti.

## **5 Ripercussioni della convenzione**

In virtù dell'attuale quadro giuridico, il presente trattato internazionale non richiede l'adozione di nuove prescrizioni, né una modifica delle disposizioni vigenti, perciò la ratifica della convenzione non ha ripercussioni finanziarie o sull'effettivo del personale per la Confederazione, i Cantoni e i Comuni.

Le disposizioni della convenzione riguardano ambiti come la salute e la sicurezza individuale nel mondo del lavoro, la parità effettiva tra donna e uomo nella vita professionale, come pure la protezione delle persone più spesso vittime di violenza o molestie nel mondo del lavoro, compresi i disabili. Il Consiglio federale parte tuttavia dal presupposto che la legislazione svizzera è conforme alla disposizione.

## **6 Aspetti giuridici**

### **6.1 Costituzionalità**

Il progetto si basa sull'articolo 54 capoverso 1 Cost., secondo cui la Confederazione è competente per gli affari esteri. L'articolo 184 capoverso 2 Cost. conferisce al Consiglio federale la facoltà di firmare e ratificare trattati internazionali. Secondo l'articolo 166 capoverso 2 Cost., l'Assemblea federale approva i trattati internazionali, esclusi quelli la cui conclusione è di competenza del Consiglio federale in virtù della legge o di un trattato internazionale (art. 24 cpv. 2 della legge del 13 dicembre 2002<sup>90</sup>

sul Parlamento; art. 7a cpv. 1 della legge del 21 marzo 1997<sup>91</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione).

## **6.2 Compatibilità con altri impegni internazionali della Svizzera**

Si rimanda in primo luogo agli impegni internazionali contratti dalla Svizzera citati nella convenzione (cfr. n. 3).

La lotta alla violenza e alle molestie di genere sul posto di lavoro è inoltre regolamentata da altri impegni internazionali assunti dalla Svizzera con la ratifica della Convenzione di Istanbul.

La lotta alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro concorre anche al raggiungimento di diversi obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. L'obiettivo 5 consiste nel porre fine a tutte le forme di discriminazione contro donne e ragazze, comprese tutte le forme di violenza in ambito pubblico e privato, e va così a coincidere con le finalità della Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. Inoltre, le misure della Convenzione n. 190 contribuiscono al conseguimento di una piena occupazione produttiva e di un lavoro dignitoso per tutti gli uomini e le donne, di una stessa retribuzione per lo stesso lavoro e di un ambiente di lavoro sicuro secondo l'obiettivo 8. Le prescrizioni della convenzione coincidono inoltre con quanto stabilito nell'obiettivo 10: ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra i Paesi e garantire una vita sana per tutti a tutte le età nonché promuovere il benessere secondo l'obiettivo 3.

## **6.3 Forma dell'atto**

Secondo l'articolo 141 capoverso 1 lettera d numero 3 Cost. i trattati internazionali sottostanno a referendum facoltativo se comprendono disposizioni importanti che contengono norme di diritto o se la loro attuazione richiede l'emanazione di leggi federali. Secondo l'articolo 22 capoverso 4 LParl contengono norme di diritto le disposizioni che, in forma direttamente vincolante e in termini generali ed astratti, impongono obblighi, conferiscono diritti o determinano competenze. Si considerano importanti le disposizioni che sulla base dell'articolo 164 capoverso 1 Cost. hanno dovuto essere emanate sotto forma di legge federale.

Il presente trattato internazionale non richiede, in virtù del quadro giuridico attuale, l'adozione di nuove prescrizioni, né una modifica delle disposizioni vigenti. La convenzione comprende tuttavia importanti disposizioni che contengono norme di diritto ai sensi dell'articolo 164 capoverso 1 Cost. nel preambolo (cfr. n. 3 e n. 6.2) e soprattutto negli *articoli 1–12* (cfr. n. 4).

Il decreto federale concernente l'approvazione della convenzione deve perciò sottostare al referendum facoltativo ai sensi dell'articolo 141 capoverso 1 lettera d numero 3 Cost.

## **Allegati**

- Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Rapporto complementare al messaggio del Consiglio federale concernente l'approvazione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro