

**UNA PA CHE INCLUDE.  
PREVENIRE LE DISCRIMINAZIONI E  
PROMUOVERE  
BUONE PRASSI NEI LUOGHI DI LAVORO**

**PROF. PAOLO PASCUCCI**

**UNIVERSITÀ DI URBINO CARLO BO**

**OSSERVATORIO OLYMPUS**

**Pesaro 11 giugno 2026**

# LE FINALITÀ DEL D.LGS. N. 165/2001 (ART. 1)

LE DISPOSIZIONI DEL PRESENTE DECRETO DISCIPLINANO L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E I RAPPORTI DI LAVORO E DI IMPIEGO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE ... AL FINE DI:

- a) **ACCRESCERE L'EFFICIENZA DELLE AMMINISTRAZIONI...**
- b) **RAZIONALIZZARE IL COSTO DEL LAVORO PUBBLICO...**
- c) REALIZZARE LA **MIGLIORE UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE** NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI, ASSICURANDO LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI, APPLICANDO CONDIZIONI UNIFORMI RISPETTO A QUELLE DEL LAVORO PRIVATO, **GARANTENDO PARI OPPORTUNITÀ ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI NONCHÉ L'ASSENZA DI QUALUNQUE FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.**

# **LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

## **(ART. 7, CO. 1, D.LGS. N. 165/2001)**

**LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI GARANTISCONO PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE E L'ASSENZA DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, DIRETTA E INDIRETTA, RELATIVA AL GENERE, ALL'ETÀ, ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE, ALLA RAZZA, ALL'ORIGINE ETNICA, ALLA DISABILITÀ, ALLA RELIGIONE O ALLA LINGUA, NELL'ACCESSO AL LAVORO, NEL TRATTAMENTO E NELLE CONDIZIONI DI LAVORO, NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, NELLE PROMOZIONI E NELLA SICUREZZA SUL LAVORO.**

**LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI GARANTISCONO ALTRESÌ UN AMBIENTE DI LAVORO IMPRONTATO AL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SI IMPEGNANO A RILEVARE, CONTRASTARE ED ELIMINARE OGNI FORMA DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA AL PROPRIO INTERNO.**

# LA FORMAZIONE

(ART. 7, CO. 4, D.LGS. N. 165/2001)

LE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE CURANO LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE, IVI COMPRESO QUELLO CON QUALIFICHE DIRIGENZIALI, GARANTENDO ALTRESÌ **L'ADEGUAMENTO DEI PROGRAMMI FORMATIVI. AL FINE DI CONTRIBUIRE ALLO SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.**

## IL C.U.G. (ART. 57 D.LGS. N. 165/2001)

01. LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI COSTITUISCONO AL PROPRIO INTERNO...**IL "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI"**

03. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA, ALL'INTERNO DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA, HA COMPITI PROPOSITIVI, CONSULTIVI E DI VERIFICA E OPERA IN COLLABORAZIONE CON LA CONSIGLIERA O IL CONSIGLIERE NAZIONALE DI PARITÀ. **CONTRIBUISCE ALL'OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ DEL LAVORO PUBBLICO, MIGLIORANDO L'EFFICIENZA DELLE PRESTAZIONI COLLEGATA ALLA GARANZIA DI UN AMBIENTE DI LAVORO CARATTERIZZATO DAL RISPETTO DEI PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ, DI BENESSERE ORGANIZZATIVO E DAL CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA PER I LAVORATORI.**

# GLI ATTI DISCRIMINATORI (ART. 15 STAT. LAV.)

**È NULLO QUALSIASI PATTO OD ATTO DIRETTO A:**  
A) **SUBORDINARE L'OCCUPAZIONE** DI UN LAVORATORE ALLA CONDIZIONE CHE ADERISCA O NON ADERISCA AD UNA ASSOCIAZIONE SINDACALE OVVERO CESSI DI FARNE PARTE;  
B) **LICENZIARE UN LAVORATORE, DISCRIMINARLO NELLA ASSEGNAZIONE DI QUALIFICHE O MANSIONI, NEI TRASFERIMENTI, NEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI, O RECARGLI ALTRIMENTI PREGIUDIZIO A CAUSA DELLA SUA AFFILIAZIONE O ATTIVITÀ SINDACALE OVVERO DELLA SUA PARTECIPAZIONE AD UNO SCIOPERO.**

LE DISPOSIZIONI DI CUI AL COMMA PRECEDENTE SI APPLICANO ALTRESÌ AI PATTI O ATTI DIRETTI A FINI DI **DISCRIMINAZIONE POLITICA, RELIGIOSA, RAZZIALE, DI LINGUA O DI SESSO, DI HANDICAP, DI ETÀ, DI NAZIONALITÀ O BASATA SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE O SULLE CONVINZIONI PERSONALI.**

# LA DISCRIMINAZIONE DIRETTA

## (ART. 25, CO. 1, D.LGS. 198/2006-COD. PARI OPP.)

COSTITUISCE **DISCRIMINAZIONE DIRETTA...** QUALSIASI DISPOSIZIONE, CRITERIO, PRASSI, ATTO, PATTO O COMPORTAMENTO, NONCHÉ L'ORDINE DI PORRE IN ESSERE UN ATTO O UN COMPORTAMENTO, **CHE PRODUCA UN EFFETTO PREGIUDIZIEVOLE DISCRIMINANDO** LE CANDIDATE E I CANDIDATI, IN FASE DI SELEZIONE DEL PERSONALE, LE LAVORATRICI O I LAVORATORI **IN RAGIONE DEL LORO SESSO E, COMUNQUE, IL TRATTAMENTO MENO FAVOREVOLE RISPETTO A QUELLO DI UN'ALTRA LAVORATRICE O DI UN ALTRO LAVORATORE IN SITUAZIONE ANALOGA.**

# **LA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA**

## **(ART. 25, CO. 2, D.LGS. 198/2006-COD. PARI OPP.)**

**SI HA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA... QUANDO UNA DISPOSIZIONE, UN CRITERIO, UNA PRASSI, UN ATTO, UN PATTO O UN COMPORTAMENTO, COMPRESI QUELLI DI NATURA ORGANIZZATIVA O INCIDENTI SULL'ORARIO DI LAVORO, APPARENTEMENTE NEUTRI METTONO O POSSONO METTERE I CANDIDATI IN FASE DI SELEZIONE E I LAVORATORI DI UN DETERMINATO SESSO IN UNA POSIZIONE DI PARTICOLARE SVANTAGGIO RISPETTO A LAVORATORI DELL'ALTRO SESSO, SALVO CHE RIGUARDINO REQUISITI ESSENZIALI ALLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA, PURCHÉ L'OBIETTIVO SIA LEGITTIMO E I MEZZI IMPIEGATI PER IL SUO CONSEGUIMENTO SIANO APPROPRIATI E NECESSARI.**

# **DISCRIMINAZIONE E ORGANIZZAZIONE**

## **(ART. 25, CO. 2-BIS D.LGS. N. 198/2006)**

**COSTITUISCE DISCRIMINAZIONE... OGNI TRATTAMENTO O MODIFICA DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI E DEI TEMPI DI LAVORO CHE, IN RAGIONE DEL SESSO, DELL'ETÀ ANAGRAFICA, DELLE ESIGENZE DI CURA PERSONALE O FAMILIARE, DELLO STATO DI GRAVIDANZA NONCHÉ DI MATERNITÀ O PATERNITÀ, ANCHE ADOTTIVE, OVVERO IN RAGIONE DELLA TITOLARITÀ E DELL'ESERCIZIO DEI RELATIVI DIRITTI, PONE O PUÒ PORRE IL LAVORATORE IN ALMENO UNA DELLE SEGUENTI CONDIZIONI:**

- **A) POSIZIONE DI SVANTAGGIO RISPETTO ALLA GENERALITÀ DEGLI ALTRI LAVORATORI;**
- **B) LIMITAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA O ALLE SCELTE AZIENDALI;**
- **C) LIMITAZIONE DELL'ACCESSO AI MECCANISMI DI AVANZAMENTO E DI PROGRESSIONE NELLA CARRIERA.**

# DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

(DIRETTIVA 2002/73/CE DEL 23/09/2002 E ART. 26 D.LGS. 198/2006)

1. SONO CONSIDERATE COME DISCRIMINAZIONI **ANCHE LE MOLESTIE, OVVERO QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI, POSTI IN ESSERE PER RAGIONI CONNESSE AL SESSO, AVENTI LO SCOPO O L'EFFETTO DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO.**

2. SONO, ALTRESÌ, CONSIDERATE COME DISCRIMINAZIONI **LE MOLESTIE SESSUALI, OVVERO QUEI COMPORTAMENTI INDESIDERATI A CONNOTAZIONE SESSUALE, ESPRESSI IN FORMA FISICA, VERBALE O NON VERBALE, AVENTI LO SCOPO O L'EFFETTO DI VIOLARE LA DIGNITÀ DI UNA LAVORATRICE O DI UN LAVORATORE E DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO, OSTILE, DEGRADANTE, UMILIANTE O OFFENSIVO.**

2-BIS. SONO, ALTRESÌ, CONSIDERATI COME DISCRIMINAZIONE I **TRATTAMENTI MENO FAVOREVOLI SUBITI DA UNA LAVORATRICE O DA UN LAVORATORE PER IL FATTO DI AVER RIFIUTATO I COMPORTAMENTI DI CUI AI COMMI 1 E 2 O DI ESSERSI SOTTOMESSI.**

# DIFFERENZA TRA MOLESTIA E MOLESTIA SESSUALE

LA DIFFERENZA FONDAMENTALE RISIEDA NEL MOVENTE E NEL TIPO DI OFFESA:

LE MOLESTIE **GENERICHE** SONO FONDATE SULL'APPARTENENZA DI GENERE E SULL'INTENTO DI SMINUIRE LA PERSONA (ES. DISCRIMINAZIONE LAVORATIVA, DENIGRAZIONE)

LE MOLESTIE SESSUALI **SESSUALI** SI BASANO SU ATTENZIONI O ATTI NON GRADITI DI NATURA ESPLICITAMENTE SESSUALE

# MOLESTIE SESSUALI

- **LE RICHIESTE IMPLICITE O ESPLICITE DI PRESTAZIONI SESSUALI OFFENSIVE O INDESIDERATE;**
- **I CONTATTI FISICI INDESIDERATI E FASTIDIOSI;**
- **L’AFFISSIONE E LA DIFFUSIONE, ANCHE IN FORMA ELETTRONICA, DI MATERIALE PORNOGRAFICO NEGLI AMBIENTI DI LAVORO;**
- **GLI APPREZZAMENTI VERBALI A SFONDO SESSUALE SUL CORPO O SULL’ORIENTAMENTO SESSUALE OFFENSIVI E INOPPORTUNI;**
- **L’ADOZIONE DI CRITERI SESSISTI IN QUALUNQUE TIPO DI RELAZIONE INTERPERSONALE;**
- **LE PROMESSE, ESPLICITE O IMPLICITE, DI AGEVOLAZIONI E PRIVILEGI O AVANZAMENTI DI CARRIERA IN CAMBIO DI PRESTAZIONI SESSUALI;**
- **LE MINACCE O RITORSIONI IN SEGUITO AL RIFIUTO DI PRESTAZIONI SESSUALI.**

# TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

## (ART. 26 D.LGS. 198/2006)

**3. GLI ATTI, I PATTI O I PROVVEDIMENTI CONCERNENTI IL RAPPORTO DI LAVORO DEI LAVORATORI O DELLE LAVORATRICI VITTIME DEI COMPORTAMENTI DI CUI AI COMMI 1, 2 E 2-BIS SONO NULLI SE ADOTTATI IN CONSEGUENZA DEL RIFIUTO O DELLA SOTTOMISSIONE AI COMPORTAMENTI MEDESIMI.**

SONO CONSIDERATI, ALTRESÌ, **DISCRIMINAZIONI** QUEI TRATTAMENTI SFAVOREVOLI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO CHE COSTITUISCONO UNA **REAZIONE AD UN RECLAMO O AD UNA AZIONE** VOLTA AD OTTENERE IL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE.

3-BIS. LA LAVORATRICE O IL LAVORATORE CHE AGISCE IN GIUDIZIO PER LA DICHIARAZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI PER MOLESTIA O MOLESTIA SESSUALE POSTE IN ESSERE IN VIOLAZIONE DEI DIVIETI DI CUI AL PRESENTE CAPO **NON PUÒ ESSERE SANZIONATO, DEMANSIONATO, LICENZIATO, TRASFERITO O SOTTOPOSTO AD ALTRA MISURA ORGANIZZATIVA AVENTE EFFETTI NEGATIVI, DIRETTI O INDIRETTI**, SULLE CONDIZIONI DI LAVORO, DETERMINATI DALLA DENUNCIA STESSA. **IL LICENZIAMENTO RITORSIVO O DISCRIMINATORIO DEL SOGGETTO DENUNCIANTE È NULLO.** SONO ALTRESÌ **NULLI IL MUTAMENTO DI MANSIONI** AI SENSI DELL'ART. 2103 C.C., NONCHÉ QUALSIASI ALTRA MISURA RITORSIVA O DISCRIMINATORIA ADOTTATA NEI CONFRONTI DEL DENUNCIANTE. LE TUTELE DI CUI AL PRESENTE COMMA NON SONO GARANTITE NEI CASI IN CUI SIA ACCERTATA,<sup>13</sup> ANCHE CON SENTENZA DI PRIMO GRADO, LA RESPONSABILITÀ PENALE DEL DENUNCIANTE PER I REATI DI CALUNNIA O DIFFAMAZIONE OVVERO L'INFONDATEZZA DELLA DENUNCIA.

# **LA TUTELA CONTRO LE MOLESTIE/DISCRIMINAZIONI**

- VALUTAZIONE OGGETTIVA CHE PRESCINDE DALL'INTENZIONALITÀ**
- ONERE DELLA PROVA**
- NULLITÀ DI PATTI O ATTI CONSEGUENTI ALL'OPPOSIZIONE ALLA MOLESTIA**
- NATURA DISCRIMINATORIA DEI TRATTAMENTI SFAVOREVOLI RITORSIVI**
- NULLITÀ DELLE MODIFICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN CASO DI  
DENUNCIA DI MOLESTIE**
- DIRITTO AL RISARCIMENTO DEL DANNO**
- ECCEZIONE IN CASO DI DENUNCIA INFONDATA**

# L'OBBLIGO DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO (ART. 26, CO. 3-TER, D.LGS. 198/2006)

**I DATORI DI LAVORO SONO TENUTI, AI SENSI DELL'ARTICOLO 2087 DEL CODICE CIVILE, AD ASSICURARE CONDIZIONI DI LAVORO TALI DA GARANTIRE L'INTEGRITÀ FISICA E MORALE E LA DIGNITÀ DEI LAVORATORI, ANCHE CONCORDANDO CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI LE INIZIATIVE, DI NATURA INFORMATIVA E FORMATIVA, PIÙ OPPORTUNE AL FINE DI PREVENIRE IL FENOMENO DELLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO.**

LE IMPRESE, I SINDACATI, I DATORI DI LAVORO E I LAVORATORI E LE LAVORATRICI SI IMPEGNANO AD ASSICURARE IL MANTENIMENTO NEI LUOGHI DI LAVORO DI UN AMBIENTE DI LAVORO IN CUI SIA RISPETTATA LA DIGNITÀ DI OGNUNO E SIANO FAVORITE LE RELAZIONI INTERPERSONALI, BASATE SU **PRINCIPI DI EGUAGLIANZA E DI RECIPROCA CORRETTEZZA.**

# LA TUTELA CONTRO MOLESTIE E VIOLENZE

**DIRITTO SOVRANAZIONALE  
DEL LAVORO  
U.E.**

**DIRITTO INTERNAZIONALE  
DEL LAVORO  
O.I.L.**

**Diritto antidiscriminatorio**

**Diritto della prevenzione**

# DEFINIZIONE DI MOLESTIE NELLA CONVENZIONE O.I.L. 190/2019 E NEL DIRITTO EUROPEO/ITALIANO

Convenzione OIL 190/2019	Diritto europeo e italiano
<b>comportamenti inaccettabili</b>	<b>comportamenti indesiderati</b>

## CONVENZIONE OIL 190/2019 E LEGGE DI RATIFICA 4/2021

Convenzione OIL 190/2019	Legge 4/2021
<b>Eliminazione delle violenze e molestie nel mondo del lavoro</b>	<b>Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro</b>



**CONVENZIONE O.I.L. 190/2019**

**«NEL MONDO DEL LAVORO»**

**AMBITO SOGGETTIVO E AMBITO OGGETTIVO**

# **LE MOLESTIE E LE VIOLENZE NEL DIRITTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

**LA SALUTE È UNO STATO DI COMPLETO BENESSERE FISICO, MENTALE E SOCIALE NON CONSISTENTE SOLO IN UN'ASSENZA DI MALATTIA O INFERMITÀ  
(ART. 2, LETT. O, D.LGS. N. 81/2008)**

## **I RISCHI PSICO-SOCIALI**



**LA TUTELA DELLA SALUTE E DEL BENESSERE**

**LA VALUTAZIONE DEI RISCHI  
DI VIOLENZE E MOLESTIE  
NELL'ART. 28 DEL D.LGS. 81/2008**

# **IL SUPPORTO DELLE NORME VOLONTARIE**

**UNI ISO 45003:2021**

**UNI ISO 30415:2022**

**UNI PDR 125:2022**

# **UNI PDR 125:2022 E CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

**A) INDIVIDUARE IL RISCHIO DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) ALLA LUCE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO;**

**B) PREPARARE UN PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO;**

**C) PREVEDERE UNA SPECIFICA FORMAZIONE A TUTTI I LIVELLI, CON FREQUENZA DEFINITA, SULLA “TOLLERANZA ZERO” RISPETTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA NEI CONFRONTI DEI/DELLE DIPENDENTI, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI IN OGNI FORMA;**

**D) PREVEDERE UNA METODOLOGIA DI SEGNALAZIONE ANONIMA DI QUESTA TIPOLOGIA DI ACCADIMENTI A TUTELA DEI/DELLE DIPENDENTI CHE SEGNALANO;**


## **SEGUE...**

**E) PIANIFICARE E ATTUARE DELLE VERIFICHE PRESSO I/LE DIPENDENTI, INDAGANDO SE HANNO VISSUTO PERSONALMENTE ESPERIENZE DI ATTEGGIAMENTI DI QUESTO TIPO, CHE HANNO PROVOCATO DISAGIO O TURBAMENTO, ALL'INTERNO O NELLO SVOLGIMENTO DEL PROPRIO LAVORO ALL'ESTERNO (ATTEGGIAMENTI SESSISTI, COMPORTAMENTI O SITUAZIONI DI MANCANZA DI RISPETTO);**

**F) VALUTARE GLI AMBIENTI DI LAVORO ANCHE DA QUESTO PUNTO DI VISTA;**

**G) PREVEDERE UNA VALUTAZIONE DEI RISCHI E UN'ANALISI DEGLI EVENTI AVVERSI SEGNALATI;**

**H) ASSICURARE UNA COSTANTE ATTENZIONE AL LINGUAGGIO UTILIZZATO, SENSIBILIZZANDO UNA COMUNICAZIONE IL PIÙ POSSIBILE GENTILE E NEUTRALE.**



**UNI PDR 125:2022**

**E**

**SISTEMA DI GESTIONE PER LA  
CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI  
GENERE**