

**LARA BENETTI**

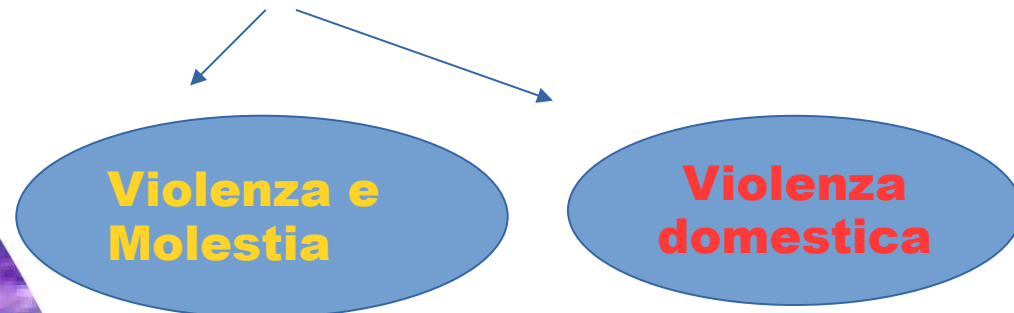
# **La Consigliera di Fiducia nella applicazione della Convenzione OIL 190/19**

**Seminare fiducia, generare valore, coltivare legami  
1 ottobre 2025**



# La Convenzione OIL 190/2019: una svolta internazionale

- entrata in vigore in Italia il 29 ottobre 2022, a seguito del recepimento tramite la Legge n. 4 del 15 gennaio 2021
- Primo strumento internazionale vincolante contro violenza e molestie sul lavoro
- Include la **violenza di genere** tra i rischi da prevenire



- Obiettivo: garantire ambienti di lavoro sicuri, dignitosi e inclusivi per tutti

Definizione di violenza  
e molestia

Individuazione dei  
soggetti protetti

Ampliamento  
del concetto  
di luogo di lavoro

Introduzione di misure  
di orientamento e  
formazione

## **Principali novità**

Previsione di  
meccanismi  
di ADR e risarcitori

Indicazione delle misure  
di prevenzione e  
contrasto

Individuazione dei  
soggetti responsabili per  
l'attuazione delle misure

Connessione tra violenza  
domestica e mondo  
lavorativo

# Obblighi per Stati e datori di lavoro

Gli **Stati** devono:

- Adottare leggi per prevenire e sanzionare la violenza
- Garantire accesso a ricorsi sicuri e supporto alle vittime

I **datori di lavoro**:

- Adottare politiche aziendali di prevenzione
- Definire procedure interne sicure
- Formare il personale
- Promuovere una cultura del rispetto

La Convenzione OIL 190/2019 non cita direttamente la Consiglieria di Fiducia, ma **ne legittima il ruolo operativo in modo trasversale**.

Art. 4 e) g) strumenti di orientamento e sostegno

Art. 8 c) misure di protezione delle vittime

Art. 9 b) inclusione rischio nel DVR

Art. 10 e) meccanismi di ricorso e risarcimento

Art. 10 f) violenza domestica

Raccomandazione 206: Cultura del rispetto, formazione, riservatezza

# La CdF come risposta concreta agli obblighi OIL

La CdF è già operativa in molte organizzazioni italiane pubbliche e private:

- Previene e gestisce molestie e discriminazioni
- Accoglie segnalazioni
- Favorisce il benessere organizzativo
- Integra e rafforza le politiche previste dalla Convenzione
- Mantiene alta l'attenzione sul tema

La CdF supporta l'azienda nel costruire ambienti sicuri e rispettosi:

- Formazione continua
- Redazione e aggiornamenti Codici Etici e di Condotta
- Sensibilizzazione e prevenzione
- Rete per lavorare in sinergia con altre funzioni aziendali (Welfare, Ufficio Personale, Legale, servizi di supporto psicologici)

# Scegliere CdF significa..

dotarsi delle lenti giuste per  
leggere i fenomeni e i  
comportamenti

rispettare gli obblighi  
giuridici previsti dalla  
Convenzione

creare consapevolezza e  
sensibilizzare

Dotarsi di una figura  
competente per gestire le  
situazioni di violenza