



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche  
Istituto di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna  
IRCCS Istituto di Ricerca e Cura a Carattere Scientifico

POLICLINICO DI  
SANT'ORSOLA

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Istituto Ospedaliero Rizzoli di Bologna  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Fondazione  
**Rigel**



**LARA BENETTI**

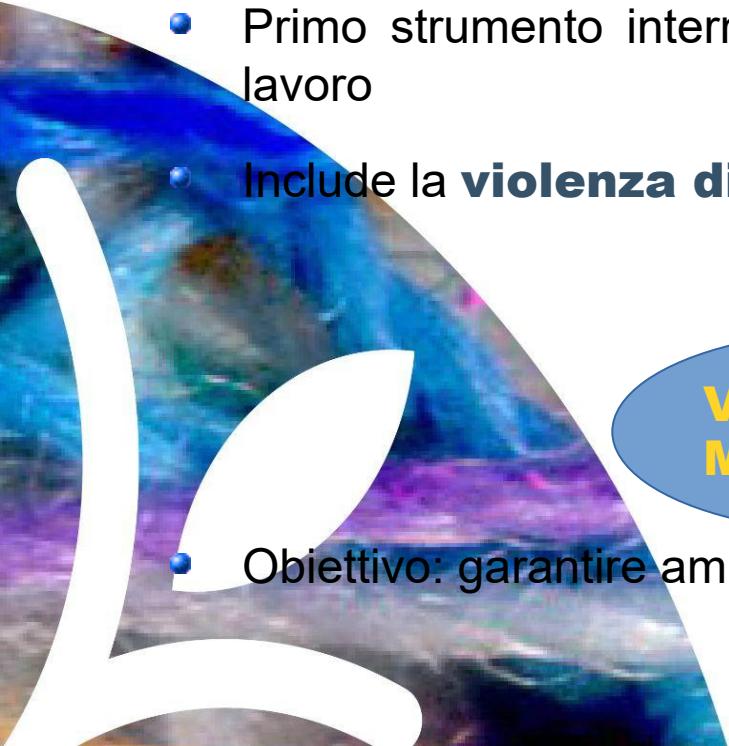
# **La Consigliera di Fiducia nella applicazione della Convenzione OIL 190/19**

**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



Violenza e  
Molestia

Violenza  
domestica

## **Principali novità**

Definizione di violenza e molestia

Individuazione dei soggetti protetti

Ampliamento del concetto di luogo di lavoro

Introduzione di misure di orientamento e formazione

Indicazione delle misure di prevenzione e contrasto

Individuazione dei soggetti responsabili per l'attuazione delle misure

Previsione di meccanismi di ADR e risarcitori

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 Consigliera 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

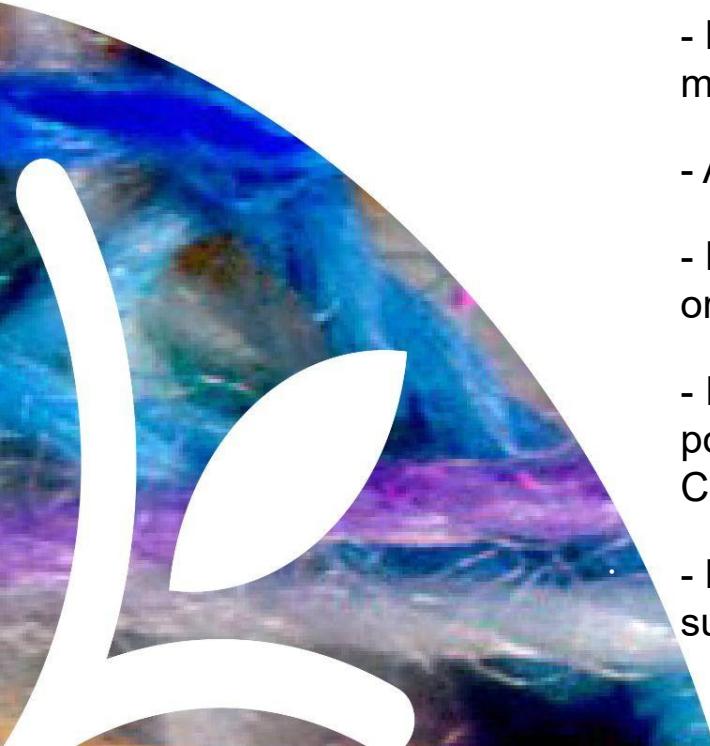
Art. 9 b) inclusione rischio nel DVR

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