

# PIANO NAZIONALE PLURIENNALE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE, E DELLE DISCRIMINAZIONI NEL MONDO DEL LAVORO

Con il presente Piano nazionale pluriennale, tra:

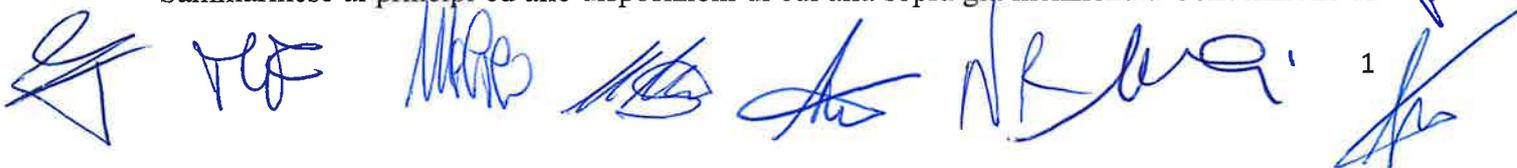
- l'On.le Segretario di Stato per il Lavoro, la Programmazione Economica, lo Sport, l'Informazione e i Rapporti con l'A.A.S.S., Teodoro Lonfernini;
  - l'On.le Segretario di Stato per la Sanità e la Sicurezza Sociale, la Previdenza e gli Affari Sociali, gli Affari Politici, le Pari Opportunità e l'Innovazione Tecnologica, Mariella Mularoni;
  - l'On.le Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Funzione Pubblica, gli Affari Istituzionali e i Rapporti con le Giunte di Castello, Gian Nicola Berti;
- domiciliati ai fini del presente Piano Nazionale Pluriennale presso le sedi delle rispettive Segreterie di Stato che gli stessi rappresentano,  
da una parte;

e

- Le Organizzazioni Sindacali (in breve O.O.S.S.), CSdL nella persona del Segretario Generale Enzo Merlini, CDLS nella persona del Segretario Generale Milena Frulli, USL nella persona del Segretario Generale Francesca Busignani
- Le Associazioni Datoriali, Anis, Osla, Usc, Usot;

## PREMESSO CHE

- la Repubblica di San Marino si distingue per aver intrapreso importanti percorsi convenzionali e legislativi per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, dimostrando particolare sensibilità ed impegno nello studio e nella valutazione di mezzi che siano idonei a contrastare ogni tipo di violenza o molestia;
- i principi sopra menzionati sono individuabili già nella Dichiarazione dei Diritti e dei Principi Fondamentali dell'Ordinamento Sammarinese;
- nel 2013 è stata ratificata la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), adottata nel 1979 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, e del suo Piano facoltativo del 2005;
- è stata adottata la Legge 20 giugno 2008 n.97 "Prevenzione e repressione della violenza sulle donne e di genere";
- è stata ratificata la Convenzione del Consiglio d'Europa, la "Convenzione di Istanbul", sulla prevenzione e lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica;
- con l'approvazione della Legge 6 maggio 2016 n.57, è stato adeguato l'Ordinamento Sammarinese ai principi ed alle disposizioni di cui alla sopra già menzionata Convenzione di



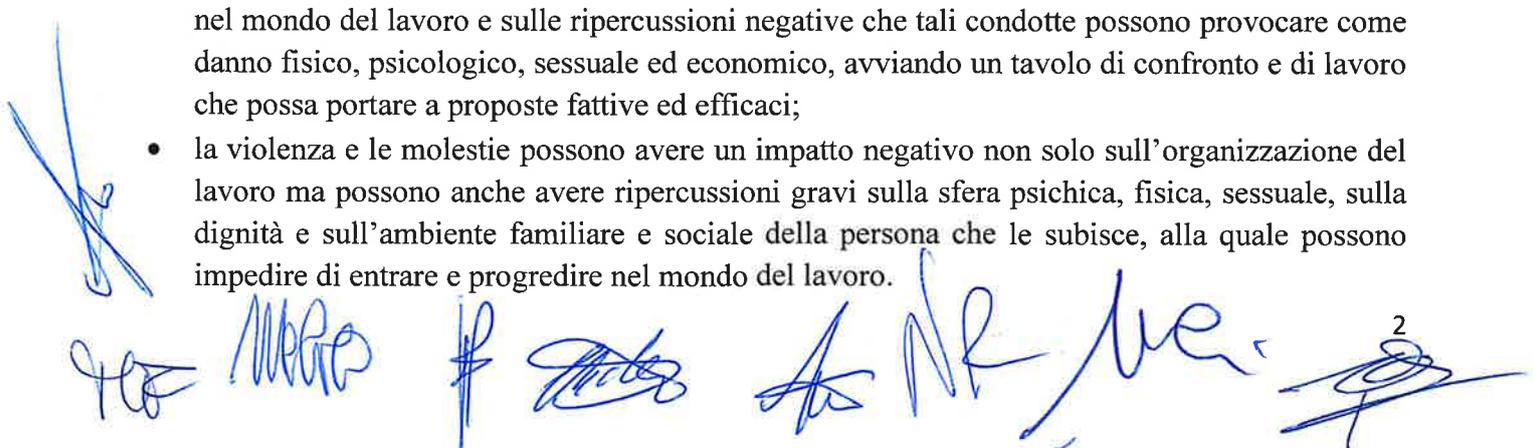
1

Istanbul;

- a tale importante corpus legislativo la Repubblica è intenzionata ad aggiungere quanto garantito dalle ulteriori specifiche e dagli aspetti previsti dalla Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (n. 190), adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108sima sessione della Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- tale Convenzione, ed anche così la relativa Raccomandazione n. 206, offre strumenti e spunti utili agli Stati membri per l'applicazione della Convenzione stessa, e prevede aspetti connessi tipicamente al mondo del lavoro ed alle fattispecie che possono manifestarsi in tale ambito;
- la Repubblica di San Marino, in conformità a quanto previsto dalla Convenzione OIL n. 190, necessita di un parziale potenziamento legislativo ad integrazione della normativa esistente e della creazione di strumenti amministrativi ed esecutivi, nonché della creazione di politiche di azione su base nazionale negli ambiti, sia pubblici che privati, nei quali si svolge l'attività lavorativa;
- la Repubblica di San Marino, in data 23 marzo 2022 ha emesso il Decreto Consiliare n. 42 con cui ha dato piena ed intera esecuzione alla Convenzione OIL n. 190, ed ha completato il processo di ratifica in data 14 aprile 2022 con il deposito dello Strumento di ratifica al Direttore Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

### CONSIDERATO CHE

- per violenza e molestie si intendono un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in una unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico;
- si ritiene di interesse reciproco dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e di tutte le persone che operano nel mondo del lavoro, intervenire per prevenire gravi conseguenze di carattere sociale ed economico, attraverso un impegno comune ed una collaborazione finalizzata alla promozione di una cultura del rispetto della dignità delle persone negli ambienti di lavoro;
- vengono confermati integralmente il contenuto ed i principi della Convenzione OIL n. 190 affermando e riconoscendo "il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresa la violenza e le molestie di genere";
- l'azione di salvaguardia deve tutelare ogni persona nel mondo del lavoro, a prescindere dal settore di lavoro e dallo status contrattuale, riconoscendo che la violenza e le molestie possono presentarsi in differenti forme creando fattispecie specifiche;
- è volontà, con la sottoscrizione del presente Piano, di incentivare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti, sulle molestie e la violenza nel mondo del lavoro e sulle ripercussioni negative che tali condotte possono provocare come danno fisico, psicologico, sessuale ed economico, avviando un tavolo di confronto e di lavoro che possa portare a proposte fattive ed efficaci;
- la violenza e le molestie possono avere un impatto negativo non solo sull'organizzazione del lavoro ma possono anche avere ripercussioni gravi sulla sfera psichica, fisica, sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona che le subisce, alla quale possono impedire di entrare e progredire nel mondo del lavoro.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '2' above them.

## VALUTATO CHE

- è necessaria una collaborazione ed una sinergia tra tutti gli attori che, nel mondo del lavoro, hanno non solo il compito ma anche l'interesse di favorire una corretta applicazione della normativa, inclusa quella antidiscriminatoria, promuovendo politiche di pari opportunità, implementando e potenziando l'azione delle diverse componenti che già agiscono nelle attività di prevenzione, contrasto e sostegno alle vittime di violenza e molestie;
- le Segreterie di Stato svolgono funzioni di promozione, controllo ed attuazione dei principi;
- le Organizzazioni Sindacali sono interlocutori privilegiati per i lavoratori e le lavoratrici e svolgono una funzione di prevenzione, sensibilizzazione ed individuazione di situazioni discriminatorie sui luoghi di lavoro;
- le Associazioni Datoriali sono attori privilegiati per i datori di lavoro e svolgono una funzione di aggiornamento, indirizzo e sensibilizzazione;
- le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali svolgono una centrale e fondamentale funzione di rappresentanza;
- la Commissione Pari Opportunità e l'Authority Pari Opportunità svolgono in prima linea funzioni di prevenzione e contrasto contro la violenza, le molestie e le discriminazioni, suggerendo agli organi istituzionali preposti le iniziative necessarie per assicurare la piena parità giuridica e le pari opportunità;
- la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro prevede che gli interventi di applicazione delle Convenzioni vengano definiti attraverso consultazioni tripartite.

## TUTTO CIÒ PREMESSO, CONSIDERATO E VALUTATO È PARTE INTEGRANTE DEL PRESENTE PIANO NAZIONALE

- Le parti affermano che la violenza e le molestie non sono in alcun modo tollerate.
- Le parti riconoscono che ogni tipo di violenza, molestia o discriminazione costituisce una violazione dei diritti umani e dei diritti fondamentali del lavoro ed un ostacolo al godimento del diritto ad una cittadinanza libera e sicura e che, quindi, una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata possono ridurre l'eventualità di violenza, molestia o discriminazione nel mondo del lavoro.
- Le parti affermano la priorità di educare e formare al rispetto della dignità altrui durante l'attività lavorativa e che, tale rispetto, sia una delle caratteristiche fondamentali per rendere le organizzazioni virtuose in un ambiente in cui le relazioni interpersonali siano favorite e basate su principi di parità di trattamento, di eguaglianza e non discriminazione, e di reciproca correttezza.
- Ritenendo, per le parti firmatarie, inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri

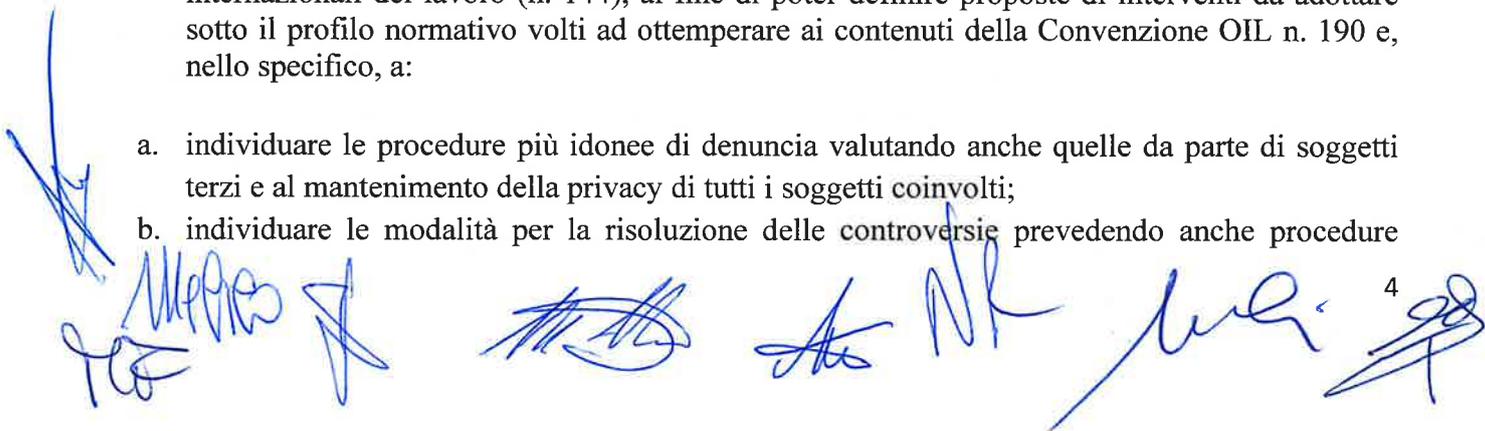
come violenza e molestie nel mondo del lavoro, le stesse si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere e si impegnano a tutelare, rispettare e promuovere il diritto di tutte le persone ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie.

## **ARTICOLO 1** **(Impegno delle Parti)**

1. Al fine di dare seguito agli impegni assunti nelle premesse, le parti firmatarie del presente Piano Nazionale Pluriennale si impegnano a intraprendere le seguenti azioni:
  - a. promuovere all'interno delle aziende, pubbliche e private, un'adeguata formazione dei datori e delle datrici di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici, in modo da favorire maggiore consapevolezza del fenomeno e ridurre l'insorgere di violenza e molestie;
  - b. avviare campagne di comunicazione sulla prevenzione alla violenza di genere sul lavoro con l'obiettivo di sensibilizzare la collettività del territorio Sammarinese, con il coinvolgimento di tutte le Associazioni, gli Enti o gli Organismi che si occupano di violenza molestie e discriminazioni;
  - c. condividere strategie di intervento a sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
  - d. realizzare un programma di sensibilizzazione dei giovani sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro;
  - e. favorire processi di reinserimento lavorativo, attraverso specifici progetti, al fine di promuovere l'autonomia economica di coloro che subiscono violenza;
  - f. promuovere e introdurre ulteriori procedure di sostegno alle vittime di violenza e molestie concordate tra le parti;
  - g. identificare i settori o le professioni e le modalità di lavoro che possano presentare una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie prevedendo efficaci misure di prevenzione;
  - h. definire le modalità di raccolta e pubblicazione delle statistiche sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro;

## **ARTICOLO 2** **(Adeguamento Normativo)**

1. Le parti firmatarie si impegnano a istituire un tavolo di consultazione tripartita, conformemente alle procedure previste dalla Convenzione OIL sulle consultazioni tripartite relative alle norme internazionali del lavoro (n. 144), al fine di poter definire proposte di interventi da adottare sotto il profilo normativo volti ad ottemperare ai contenuti della Convenzione OIL n. 190 e, nello specifico, a:
  - a. individuare le procedure più idonee di denuncia valutando anche quelle da parte di soggetti terzi e al mantenimento della privacy di tutti i soggetti coinvolti;
  - b. individuare le modalità per la risoluzione delle controversie prevedendo anche procedure



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

intermedie prima del ricorso in tribunale;

- c. adeguare la normativa sulle sanzioni, valutando l'introduzione di una regolamentazione specifica che preveda precise aggravanti, a fronte di specifiche situazioni;
- d. introdurre misure adeguate per i settori o le professioni e le modalità di lavoro che presentino una maggiore probabilità di esposizione alla violenza e alle molestie.

Le parti firmatarie si impegnano affinché tutte le disposizioni in materia di violenza e di molestie contenute in leggi, regolamenti o politiche nazionali, contemplino i principi e i contenuti della Convenzione OIL n.190 valutando altresì le linee guida contenute nella Raccomandazione OIL n. 206;

2. Le parti firmatarie si impegnano a valutare l'implementazione e l'adattamento delle misure esistenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro affinché prevedano l'inclusione di disposizioni di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;
3. Le parti firmatarie si impegnano a promuovere iniziative volte alla creazione di una sana cultura del lavoro ed a collaborare nella formulazione di una politica di prevenzione e contrasto nei luoghi di lavoro, e precisamente:
  - a. promuovere l'adozione di una dichiarazione, da parte dei datori di lavoro, che sottolinei che le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, non sono tollerate;
  - b. diffondere all'interno dei contesti organizzativi il principio e la cultura dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che possa configurarsi come violenza e molestie o, ferma restando la facoltà di ogni singola impresa di dotarsi di autonome procedure o dichiarazioni interne, nel rispetto dei principi del presente Piano;
  - c. i datori di lavoro si impegnano ad includere, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, violenza e molestie nel documento di valutazione dei rischi (DVR), identificando e quantificando tutti i pericoli connessi ad esse, evidenziando la probabilità che ciascun pericolo si tramuti in danno, tenuto conto dell'entità potenziale del danno, ivi compresi quelli psicosociali;
4. Nello specifico, le parti si impegnano a promuovere e implementare, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale di settore, strumenti di prevenzione e contrasto ad ogni forma di violenza e molestie e di discriminazione di genere;

### ARTICOLO 3

#### (Implementazione assistenza e monitoraggio)

Con riferimento all'implementazione dell'assistenza e monitoraggio, nel prossimo triennio:

- a. saranno individuate e rese note le strutture ritenute più idonee per la loro specifica competenza, presso le quali il lavoratore o la lavoratrice e le vittime di violenza e molestie potranno liberamente, anche con una procedura informale, rivolgersi in modo da poter essere assistiti nell'affrontare le problematiche dirette o indirette collegate a tali situazioni, con la necessaria discrezione tesa a proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto;
- b. saranno rafforzati i meccanismi per il monitoraggio e l'applicazione di quanto contenuto nel presente Piano attraverso l'implementazione degli uffici competenti e dei meccanismi di ispezione, indagine e vigilanza rendendoli fattivamente efficaci contro eventuali casi di violenza e molestie, prevedendo una formazione specifica anche della Sezione Ispettorato del Lavoro;

- c. sarà verificata l'esistenza di adeguati strumenti di ricorso e di risarcimento, e sarà discussa la possibilità della previsione di misure sanzionatorie oltre a quelle già esistenti e previste dall'ordinamento giuridico;
- d. verrà attivato un confronto per trovare soluzioni fattive atte a garantire alle lavoratrici ed ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che la stessa comporti un pericolo serio ed imminente alla loro 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 informare la direzione e, in aggiunta, verrà aperto un confronto su una eventuale comprensione delle casistiche sopra elencate come dimissioni per giusta causa in riferimento all'accesso agli ammortizzatori sociali.
- e. Verranno individuate le modalità per supportare con risorse pubbliche la realizzazione e l'adempimento degli impegni e delle iniziative previste dal presente Piano.

#### **ARTICOLO 4** **(Progetti e Report Annuale)**

1. Tra le parti firmatarie sono condivisi, su particolari progetti elaborati in comune, documenti di indirizzo e programmazione, al fine di identificare, nel rispetto dei reciproci ruoli, percorsi comuni di innovazione e sperimentazione.
2. Tutte le parti si impegnano, attraverso l'elaborazione di un report, a monitorare i settori, le professioni e le modalità di lavoro nei quali le lavoratrici ed i lavoratori risultino più esposti a violenza e molestie. Tale report è prodotto annualmente dal Tavolo Tecnico, di cui all'articolo 5, che provvede poi a trasmetterlo al Tavolo Tecnico Istituzionale di cui al D.D. n. 60 del 2012.

#### **ARTICOLO 5** **(Tavolo Tecnico)**

1. È istituito un tavolo tecnico tripartito con l'obiettivo di perseguire gli scopi sopra meglio specificati, nonché con la facoltà di portare proposte e progetti all'attenzione del Tavolo Tecnico Istituzionale, di cui al D.D. n.60 del 2012, al fine di contribuire alla promozione di tutte quelle azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi.
2. Il Tavolo Tecnico è composto da:
  - a. un rappresentante per la Segreteria di Stato per il Lavoro,
  - b. un rappresentante per la Segreteria di Stato per la Sanità,
  - c. un rappresentante per la Segreteria di Stato per gli Affari Interni, che nella loro totalità esprimono un voto per la parte governativa.
  - d. un rappresentante per ogni Associazione di Categoria, che nella loro totalità esprimono un voto per la parte sindacale dei datori di lavoro;
  - e. un rappresentante per ogni Organizzazione Sindacale, che nella loro totalità esprimono un voto per la parte sindacale dei lavoratori.
  - f. un rappresentante della Commissione Pari Opportunità ed un rappresentante dell'Authority Pari Opportunità con funzioni di indirizzo e che esprimono un parere preventivo al momento della eventuale votazione;

La funzione di coordinamento amministrativo verrà svolta dalla Segreteria di Stato per il Lavoro mentre la funzione di soggetto verbalizzante verrà identificato di comune accordo tra le parti con cadenza e durata semestrale.

3. I rappresentanti, nominati dall'organo di appartenenza, permangono in carica per un triennio, e sono rinnovabili alla scadenza.
4. Le parti firmatarie hanno l'obbligo di verificare periodicamente le disposizioni contenute nel presente Piano al fine di appurarne l'efficacia per prevenire ed affrontare i problemi che si dovessero presentare nell'applicazione concreta.
5. È possibile, da parte di tutte le parti firmatarie del presente Piano, previa comunicazione al coordinatore, estendere la partecipazione alle riunioni del Tavolo Tecnico, che verranno di volta in volta stabilite, ad enti, fondazioni, o qualsiasi organizzazione, che abbiano scopi ed obiettivi uguali o simili a quelli contenuti nel presente Piano od alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sopra menzionate.
6. Il Tavolo Tecnico si riunisce almeno tre volte l'anno. La convocazione contenente l'Ordine del Giorno, è inviata dal Coordinatore attraverso idonea comunicazione, anche con mezzi informativi, almeno otto giorni prima della seduta.
7. Il Tavolo Tecnico delibera a maggioranza semplice.

#### ARTICOLO 6

##### (Verifica e aggiornamenti)

1. Ogni tre anni, le parti si impegnano a verificare l'attuazione di quanto previsto nel presente Piano, riservandosi di confermare, aggiornare ed adeguare il contenuto a seconda degli obiettivi già raggiunti.
2. L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello di protezione generale previsto dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva fornito ai lavoratori e alle lavoratrici.

Repubblica di San Marino, 19 marzo 2024



**Il Governo della Repubblica di San Marino**

Segretario di Stato per il Lavoro  
Teodoro Lonfernini;

Segretario di Stato per la Sanità e la Sicurezza Sociale  
Mariella Mularoni;

Segretario di Stato per gli Affari Interni, la Funzione Pubblica  
Gian Nicola Berti;

**Le Organizzazioni Sindacali**

CSdL - Segretario Generale Enzo Merlini;

CDLS - Segretario Generale Milena Frulli;

USL - Segretario Generale Francesca Busignani;

**Le Organizzazioni Datoriali**

Anis – Presidente Neni Rossini

Osla – Presidente Luigi Tontini

Usc - Presidente Marina Urbinati

Usot – Presidente Rossano Ercolani

