

Linee  
guida

Aprile 2024

Ufficio della Consigliera di Parità  
della Provincia di Treviso

PREVENZIONE  
VIOLENZA E  
MOLESTIE  
ANCHE  
SESSUALI  
NEI LUOGHI DI  
LAVORO

Linee guida  
Prevenzione Violenza e Molestie  
anche sessuali nei luoghi di lavoro

A cura di

TIZIANA BOTTEON

Consigliera di parità della Provincia di Treviso

GIANNA FAVRETTO

Consigliera di parità supplente della Provincia di Treviso

Prima pubblicazione: aprile 2024

Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Treviso

# INDICE

Perché dovrebbe interessarmi? . . . . .	1
Violenza e molestie impariamo a riconoscerle . . . . .	2
Condizioni di lavoro che possono causare rischi psicosociali . . . . .	3
Capire se c'è un problema . . . . .	4
Che cosa si può fare . . . . .	5
Strategie organizzative per l'impresa . . . . .	6
Doveri del sindacato dei lavoratori e delle lavoratrici . . . . .	7
Doveri del datore di lavoro . . . . .	8
Come puoi favorire il benessere lavorativo . . . . .	9
Che cosa può fare il Cug nella PA? . . . . .	10
Strumenti e percorsi di tutela . . . . .	11
Suggerimenti per lavoratrici e lavoratori . . . . .	12
Conosci queste parole . . . . .	13
Conosci le conseguenze psicologiche e legali di molestie e violenza .	22
Bibliografia . . . . .	27

# PERCHE' DOVREBBE INTERESSARMI?

E' compito di ognuno di noi partecipare alla costruzione di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della dignità umana, dove stare bene e svolgere al meglio il lavoro.

## Obiettivo delle linee guida

- aiutare a riconoscere eventuali comportamenti molesti e violenti nel luogo di lavoro
- informare sulle conseguenze psicologiche, organizzative e legali delle molestie e della violenza
- definire pratiche preventive
- individuare gli strumenti e i percorsi di tutela disponibili
- promuovere una cultura del lavoro fondata sul rispetto, sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento

Sono rivolte ai datori e alle datrici di lavoro, alle rappresentanze sindacali e ai lavoratori e alle lavoratrici

# VIOLENZA E MOLESTIE IMPARIAMO A RICONOSCERLE

## VIOLENZA E MOLESTIE nel mondo del lavoro

E' un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, occasionali o ripetuti, o minacciati, preordinati a causare, che causano o che possono causare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico <sup>1</sup>.

## VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE nel mondo del lavoro

E' un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili che colpiscono le persone in ragione del loro sesso o genere, o in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, comprese le molestie sessuali <sup>1</sup>.

Violenza e molestie possono causare rischi psicosociali che possono avere effetti negativi per la salute individuale e incidere negativamente anche sull'efficienza delle organizzazioni.

----

1.V. Convenzione OIL 21 giugno 2019, n. 190, articolo 1, *Eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro*.

In Italia, fuori dal perimetro delle molestie per fattori di discriminazione: genere, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, mancando una legislazione specifica, si fa riferimento all'articolo 2087 del codice civile che attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

# CONDIZIONI DI LAVORO CHE POSSONO CAUSARE RISCHI PSICOSOCIALI

- Carichi di lavoro eccessivi e superiori alla capacità di farne fronte
- Richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sul ruolo
- Mancanza di coinvolgimento nell'adozione di decisioni che interessano il lavoratore o la lavoratrice
- Cambiamenti organizzativi mal gestiti
- Precarietà del lavoro
- Comunicazione inefficace
- Mancanza di supporto da parte dei responsabili o dei colleghi
- Clienti , pazienti, cittadini difficili
- MOLESTIE e MOLESTIE SESSUALI <sup>2</sup>

----

2. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, <<https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>>.

# CAPIRE SE C'È UN PROBLEMA

## Indicatori individuali

- insofferenza
- disinteresse
- sensazione di inutilità
- assenza di iniziativa
- nervosismo
- senso di depressione
- insonnia
- mal di testa
- mal di stomaco
- dolori muscolari e /o articolari, difficoltà respiratorie...<sup>2</sup>

## Indicatori aziendali

- minore rendimento
- aumento dell'assenteismo
- aumento dell'avvicendamento
- aumento incidenti e infortuni
- comunicazione aggressiva
- aumento degli errori <sup>2</sup>

----

2. *Ibid.*

# CHE COSA SI PUO' FARE

Includere il rischio violenza e molestie, anche sessuali, nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro che prevede:

- individuazione, registrazione e valutazione dei rischi
- partecipazione dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali
- definizione di misure adeguate per la prevenzione e il controllo
- attuazione delle misure, monitoraggio e revisione periodica, attuazione di misure correttive per un miglioramento continuo.

La gestione dei rischi psicosociali lavoro-correlati non è solo un obbligo morale e un buon investimento per i datori di lavoro, ma è un imperativo giuridico stabilito nella direttiva quadro 89/391/CEE del 1989, che è sostenuta dagli accordi quadro delle parti sociali sullo stress lavoro-correlato e sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro<sup>2</sup>.

----

2. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro,  
<<https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>>.

# STRATEGIE ORGANIZZATIVE PER L'IMPRESA

I datori e le datrici di lavoro dovrebbero intraprendere strategie organizzative adeguate per la prevenzione e il controllo del rischio violenza e molestie nell'ambiente di lavoro, quali:

- inclusione del fattore violenza e molestie e dei rischi psicosociali correlati nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- formazione e informazione per manager e personale
- indagini sul benessere lavorativo
- adozione di un codice di comportamento adeguato che preveda misure di prevenzione e correttive, oltre al sostegno alla vittima in caso di episodi di violenza, contenimento degli effetti dannosi e prevenzione dei sensi di colpa, aiuto per denunciare l'episodio<sup>3</sup>.

Il benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici deve essere inteso come armonia fisica, psicologica e sociale nel luogo di lavoro.

Maggiore benessere organizzativo equivale a migliori prestazioni lavorative.

----

3. V. Articolo 9, Convenzione OIL 190/2019.

# DOVERI DEL SINDACATO, DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

Le organizzazioni sindacali, i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento 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 <sup>4</sup>.

-----  
4. V. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, articolo 26, comma 3-ter, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*.

## DOVERI DEL DATORE DI LAVORO

I datori e le datrici di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, 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<sup>5</sup>.

L'impresa si impegna, inoltre, ad assicurare il mantenimento 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<sup>5</sup>.

La prevenzione richiede: consapevolezza, una formazione specifica, l'attivazione di una funzione di ascolto e gestione dei casi, assistenza e sostegno a chi segnala, strumenti sanzionatori.

----

5. V. Articolo 26, comma 3-ter, d.lgs. 198/2006.

V. Antonia Ballottin *et al.*, *Prime indicazioni per la prevenzione delle molestie e violenze in occasione di lavoro*, Bologna, SIPLO, 2021.

# SEI UN LAVORATORE O UNA LAVORATRICE COME PUOI FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO?

Dimostra le tue capacità professionali.

Cerca di renderti utile.

Alimenta buone relazioni lavorative fondate sulla fiducia, il rispetto, l'autocoscienza, l'inclusione.

Collabora nella costruzione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità di ciascuno e delle pari opportunità.

Collabora per contrastare le molestie e le violenze:

- non lasciare sola la collega o il collega che ha subito una molestia o una violenza
- cerca di prevenire i sensi di colpa che possono insorgere nella vittima
- tieni traccia documentale per avere chiarezza dei fatti
- offri aiuto e sostegno alla vittima per denunciare l'episodio <sup>6</sup>.

----

6. Cfr. Antonella Ninci (a cura di), *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, Roma, INAIL, 2021, pp. 26 e 27.

## CHE COSA PUO' FARE IL CUG NELLA PA

Il comitato unico di garanzia (Cug) può avvalersi del nucleo di ascolto organizzato per rilevare situazioni di violenza e molestie, anche sessuali.

Il Cug sollecita:

- le indagini sul benessere organizzativo e sulla base dei dati raccolti propone azioni positive per il contrasto alle discriminazioni e ai fenomeni di violenza e molestie
- il codice etico, la sensibilizzazione del personale sul superamento della violenza, la collaborazione con la consigliera di parità
- il documento di valutazione dei rischi in ottica di genere che definisce le azioni di prevenzione e riduzione degli atti di violenza e le forme di sostegno alla vittima <sup>7</sup>.

L'obiettivo principale del Nucleo è l'ascolto.

Nei casi di violenza e molestie, agevola il contatto tra la vittima e chi ha il compito di offrire protezione o assistenza.

----

7. V. Direttiva Presidenza del Consiglio dei ministri 29 novembre 2023, *Superamento violenza contro le donne*.

## STRUMENTI E PERCORSI DI TUTELA

Se sei vittima, cioè hai subito molestie o violenza e ti trovi in una condizione di inferiorità e incapacità di difenderti, tieni traccia documentata dei fatti accaduti per avere un quadro chiaro e per poter chiedere aiuto in modo puntuale ai tuoi superiori e all'ufficio del personale.

Se hai subito una violenza fisica o sessuale evita di metterti ulteriormente a rischio e rivolgiti direttamente ai tuoi superiori e all'ufficio del personale.

Ricorda che puoi rivolgerti anche a:

- medico competente
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- sindacato
- Spisal - Servizio di prevenzione igiene sicurezza ambiti lavoro
- consigliera di parità territorialmente competente
- 1522, numero verde anti violenza e stalking .<sup>8</sup>

----

8. Cfr. Antonella Ninci (a cura di), *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, Roma, INAIL, 2021, pp. 30-31.

## SUGGERIMENTI PER LAVORATRICI E LAVORATORI

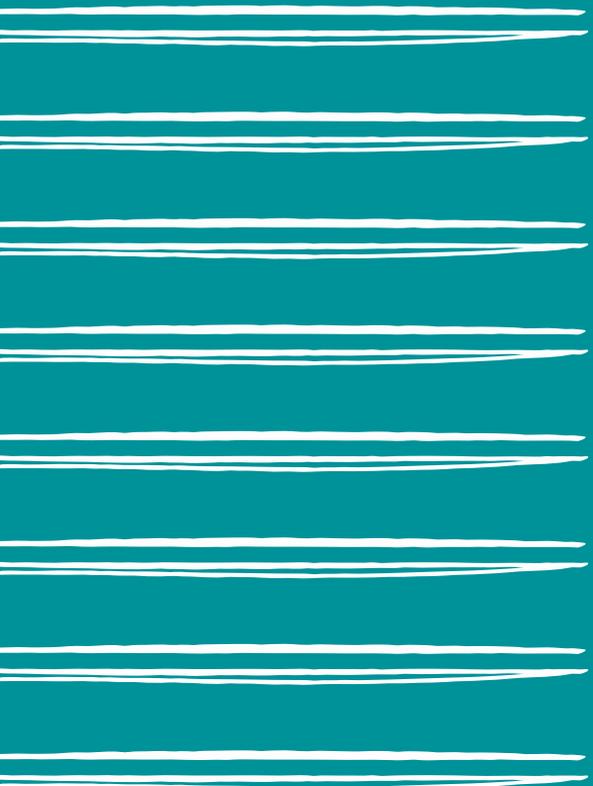
Per far cessare la molestia e recuperare serenità, è importante far presente, da subito, al tuo interlocutore l'effetto che il comportamento molesto ha su di te, spesso chi molesta non si rende conto delle proprie azioni:

- guarda l'interlocutore in faccia
- descrivi brevemente e in forma chiara il comportamento sgradito e l'effetto che ha su di te
- chiedi di smettere e non trattenerti oltre.

Se non riesci a manifestare il tuo disagio all'interlocutore, informa il tuo diretto superiore (se non è lui il molestatore) e l'ufficio del personale:

- dichiara apertamente la tua difficoltà a denunciare la molestia
- riferisci puntualmente i fatti con date e circostanze chiare, elenca tutte le circostanze che descrivono il comportamento molesto
- chiedi aiuto per far cessare il comportamento sgradito.

Conosci  
queste  
parole



## MOLESTIE per fattori di discriminazione

Sono comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso<sup>9</sup> o a causa della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, della particolare età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale<sup>10</sup> 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.

### MOLESTIE SESSUALI

Sono 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<sup>9</sup>.

### VIOLENZA SESSUALE

E' un comportamento grave lesivo della libertà sessuale della vittima<sup>11</sup>.

**Le molestie e le molestie sessuali sono considerate come discriminazioni.**

----

9. Articoli 26, commi 1 e 2, d.lgs. 198/2006.

10. Articoli 2, comma 3, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, *Parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica* e 2, comma 3, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, *Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*.

11. V. Articolo 609-bis, codice penale.

## STALKING

E' un insieme di comportamenti vessatori sotto forma di minacce, molestie o atti lesivi continuativi <sup>12</sup> .

Lo stalking occupazionale ha origine in ambito lavorativo ma si sviluppa nella vita privata della vittima.

## REVENGE PORN E FURTO DI IDENTITA'

E' l'uso di foto o immagini pornografiche contro la volontà della persona sotto forma di invio, consegna o cessione a terze persone, pubblicazione o diffusione su internet e sui social network <sup>13</sup> .

----

12. V. Articolo 612-bis, codice penale.

13. V. Articolo 612-ter, codice penale.

## MOBBING

Comportamento sistematico e prolungato nel tempo nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore che si manifesta come vessazione o persecuzione psicologica, sotto forma di urla, offese, critiche continue, esclusione da informazioni importanti o da eventi sociali e pause caffè, troppi compiti, compiti difficili, degradanti o troppo facili, che ha lo scopo di causare un danno alla vittima e non può essere scambiato per un semplice comportamento ostile<sup>14</sup> .

----

14. Secondo consolidata giurisprudenza (Cassazione, sez. Lavoro, sentenza n. 3785/2009) sono rilevanti:

- “la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- la prova dell'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio”.

*Per capire se siamo di fronte a una vessazione o a un semplice conflitto si deve tener presente che nel conflitto le parti combattono su un piano di parità, almeno all'inizio, mentre nella vessazione vi è soltanto una vittima incapace di difendersi (Cfr. Corte d'Appello di Bologna, sez. Lavoro, 28 aprile 2010, n. 107).*

## STRESS DA CONFLITTUALITA' LAVORATIVA

E' una condizione di disagio o stress che si manifesta in un ambiente di lavoro conflittuale.

Ponendo al centro i fattori organizzativi e ambientali, la recente giurisprudenza di legittimità ha segnato un punto di svolta, sostenendo che “il datore di lavoro che ignori colposamente l'esistenza di rapporti conflittuali nel luogo di lavoro, fino al punto di rendere l'ambiente lavorativo nocivo, stressogeno e fonte di concreti pregiudizi psico-fisici a danno dei dipendenti, è ugualmente censurabile rispetto al caso in cui realizzi scientemente delle vessazioni” <sup>15</sup>.

----

15. Domenico Tambasco, *Addio al mobbing, arriva lo stress da conflittualità lavorativa*, Articolo, 20 febbraio 2024, <<https://www.avvocatotambasco.it/addio-al-mobbing-arriva-lo-stress-da-conflittualita-lavorativa/>>.

Il datore di lavoro ha il dovere “non solo di rimuovere ma anche di prevenire la conflittualità delle relazioni personali all'interno dell'ambiente di lavoro ex articolo 2087 del codice civile (Cfr. Cass. 16 febbraio 2024, n. 4279; Cass. 12 febbraio 2024, n. 3791) nell'alveo di quel filone giurisprudenziale che da tempo afferma l'obbligo datoriale di intervenire per ripristinare la serenità necessaria per il corretto espletamento delle prestazioni lavorative (Cfr. Cass. 10 novembre 2017, n. 26684)”.

Id. come sopra.

## MOBBING VERTICALE O BOSSING

Se ad opera di un datore di lavoro o di un superiore gerarchico allo scopo di estromettere il lavoratore o la lavoratrice dal contesto lavorativo.

## MOBBING ORIZZONTALE

Se ad opera di un collega di pari grado.

## MOBBING DI GENERE

E' una forma di mobbing caratterizzata dall'imposizione di un abbigliamento femminile "stereotipato" che lede la dignità e la libertà della lavoratrice donna.

## STRAINING

E' una forma di mobbing che non è caratterizzata dalla continuità delle condotte vessatorie, ma da un effetto psicofisico duraturo.

## BULLISMO

E' una condotta aggressiva realizzata contro una o più vittime con l'intenzione di causare un disturbo fisico o psicologico<sup>16</sup>.

## CYBERBULLISMO

Se realizzato attraverso strumenti di comunicazione digitale.

----

16. Termine utilizzato soprattutto in ambito internazionale quale sinonimo del mobbing.

## DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Costituisce discriminazione diretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando una lavoratrice o un lavoratore in ragione del sesso<sup>17</sup> o a causa della razza, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, della particolare età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale<sup>18</sup> o per motivi sindacali<sup>19</sup> e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in situazione analoga.

## DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Costituisce discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, apparentemente neutri, che mettono e possono mettere i lavoratori di un determinato sesso<sup>17</sup> in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Sono fattori di discriminazione oltre al genere, la razza, l'origine etnica, la religione le convinzioni personali, la disabilità, una particolare età, la nazionalità, l' orientamento sessuale<sup>18</sup> .

----

17. Articolo 25, commi 1 e 2, d.lgs. 198/2006.

18. Articoli 2, comma 1, d.lgs. 215/2003 e 2, comma 1, d.lgs. 216/2003.

19. Articolo 15, statuto lavoratori.

## ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione, anche, 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:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera <sup>20</sup>.

----

20. Articolo 25, comma 2-bis, d.lgs. 198/2006.

## ALTRE FORME DI DISCRIMINAZIONE

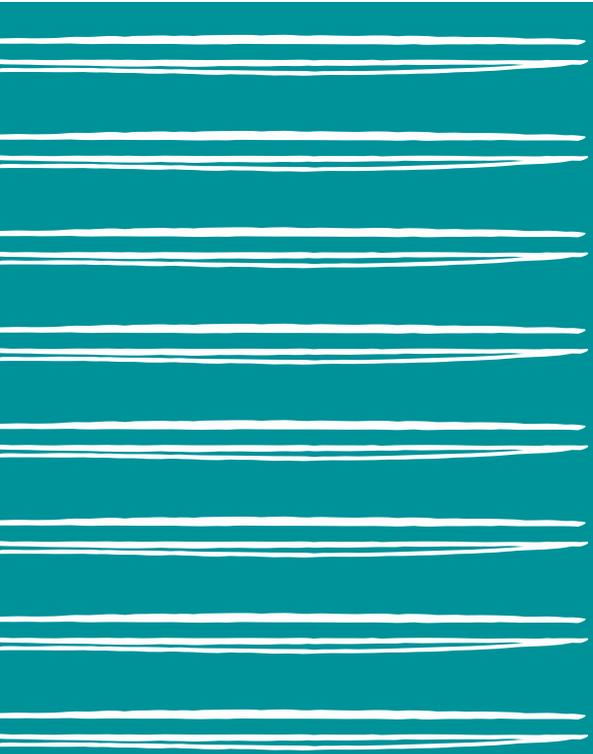
Costituisce discriminazione, anche:

- qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una lavoratrice o da un lavoratore per aver rifiutato comportamenti molesti o molestie sessuali ovvero per essersi sottomessi;
- ogni atto, patto o provvedimento adottato in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti molesti ovvero ogni trattamento sfavorevole adottato a seguito di un reclamo o di un'azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne;
- ogni sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro di chi denuncia la discriminazione subita per molestia o molestia sessuale.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del denunciante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante <sup>21</sup>.

----  
21. Articolo 25, commi 2-bis, 3 e 3-bis d.lgs. 198/2006.



Conosci le  
conseguenze  
psicologiche  
e legali delle  
molestie e  
della violenza.

## MOLESTIE E VIOLENZA SESSUALE

### Conseguenze psicologiche

La vittima percepisce disagio psichico e fisico, si sente umiliata, offesa, ferita nella propria dignità, nei casi più gravi prova ansia, stress, depressione, paura per la propria incolumità.

### Conseguenze legali

Le molestie e le molestie sessuali sono punite con l'arresto fino a 6 mesi o con l'ammenda fino a 516 euro.

Chiunque con violenza, minacce o abuso di autorità costringe una persona a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da 6 a 12 anni <sup>22</sup>.

----

22. Articoli 660 e 609-bis, codice penale.

## STALKING

### Conseguenze psicologiche

La vittima percepisce disagio psichico e fisico, unito a uno stato di ansia e a timore che si trasforma in vera e propria paura per la propria incolumità ovvero in cambiamento delle proprie abitudini di vita.

### Conseguenze legali

Lo stalking è punito con la reclusione fino a 6 anni e 6 mesi <sup>23</sup>.

----

23. Articoli 612-bis, codice penale.

## REVENGE PORN E FURTO DI IDENTITA'

### Conseguenze psicologiche

La vittima si sente denigrata pubblicamente, ricattata, bullizzata o molestata.

### Conseguenze legali

Il revenge porn è punito con la reclusione fino a 6 anni e con la multa da 5.000 a 15.000 euro <sup>24</sup>.

----

24. Articoli 612-ter, codice penale.

## MOBBING - BOSSING - STRAINING

### Conseguenze psicologiche

La vittima si sente mortificata, isolata, vessata, umiliata, screditata, sminuita, progressivamente percepisce l'ambiente come ostile, perde la voglia di lavorare e si può ammalare.

### Conseguenze legali

Il mobbing, il bossing e lo straining possono essere ricondotti al reato di violenza privata, punito con la reclusione fino a 4 anni <sup>25</sup>.

----

25. Articolo 610, codice penale.

# BIBLIOGRAFIA

## NON DISCRIMINAZIONE, SALUTE e SICUREZZA nei luoghi di lavoro: aspetti innovativi

*Violenza e molestie nel mondo del lavoro Guida alla Convenzione n. 190 e alla Raccomandazione n. 206*, Roma, Ufficio internazionale del lavoro (OIL), 2024.

## VIOLENZA e MOLESTIE nei luoghi di lavoro: definizioni, descrizione comportamenti, analisi giurisprudenza, indicazioni per la prevenzione

Domenico Tambasco, *Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana*, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), 2022.

*RIFORMA Mentis - Syllabus*, Roma, Dipartimento della Funzione pubblica – Presidenza del Consiglio dei ministri, 2022  
<<https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-riforma-mentis>>.

Antonia Ballottin *et al.*, *Prime indicazioni per la prevenzione delle molestie e violenze in occasione di lavoro*, Bologna, SIPLO, 2021.

Antonella Ninci (a cura di), *Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro*, Roma, INAIL, 2021, p. 23 e seguenti.

## MOBBING: le varie forme

Carla Pagano, Fiorenza Deriu, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, Roma, International Labour Office (ILO), 2018, p. 9 e seguenti.

Ufficio della Consigliera di parità della Provincia di Treviso  
Via Cal di Breda 116  
31100 Treviso  
[consiglieraparita@provincia.treviso.it](mailto:consiglieraparita@provincia.treviso.it)  
<http://www.consiglieraparitatreviso.it/>

 CONSIGLIERA DI PARITÀ\* | PROVINCIA DI TREVISO