

Le nuove misure contro le molestie di genere nei luoghi di lavoro

Il Decreto-legge n. 159/2025 rafforza la cultura della sicurezza, tutela la dignità delle lavoratrici e contrasta molestie e abusi negli ambienti professionali

(Fonte: <https://www.altalex.com/> 24/11/2025)

Il nuovo decreto legge sicurezza, pubblicato in G.U. in data 31 ottobre 2025 e varato dal Consiglio dei ministri in data 28 ottobre scorso, introduce misure strutturali per rafforzare la cultura della sicurezza, tutelare la dignità delle lavoratrici e contrastare molestie e abusi negli ambienti professionali.

Sommario:

1. Un intervento atteso nel quadro delle politiche di sicurezza e dignità del lavoro
2. Il riconoscimento delle molestie come rischio lavorativo
3. Prevenzione, formazione e vigilanza
4. Implicazioni per imprese e pubbliche amministrazioni
5. Un cambio di passo
6. In conclusione

1. Un intervento atteso nel quadro delle politiche di sicurezza e dignità del lavoro

Il Decreto-legge 31 ottobre 2025, n.159, recante “Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile”, costituisce un passo avanti rilevante nella riforma del sistema di prevenzione e vigilanza sui luoghi di lavoro.

Il decreto, che integra e modifica il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), si inserisce in un contesto di forte attenzione pubblica verso gli infortuni e, più in generale, verso la qualità delle condizioni lavorative.

Negli ultimi anni, la sicurezza è stata intesa non solo come protezione fisica, ma anche come tutela dell'integrità psicologica e relazionale del lavoratore.

È in questa prospettiva che il nuovo decreto introduce, per la prima volta in modo espresso, il riferimento alle “condotte violente o moleste” nei confronti dei lavoratori, estendendo il perimetro della prevenzione oltre il rischio infortunistico tradizionale.

2. Il riconoscimento delle molestie come rischio lavorativo

Il punto di svolta si trova all'**articolo 5 del decreto**, che modifica l'**art. 15, comma 1, del D.Lgs. 81/2008**, aggiungendo la nuova lettera z-bis che introduce, come obbligo: “*la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62*”.

Questo inserimento ha un valore giuridico e culturale significativo.

La prevenzione delle **molestie** (incluse quelle di genere) viene equiparata alle misure generali di tutela previste dall'art. 15 del Testo unico. In tal modo, le molestie non sono più solo un tema di diritto antidiscriminatorio, ma diventano un vero e proprio rischio lavorativo da prevenire e gestire nel **Documento di valutazione dei rischi (DVR)**.

Si tratta di una novità coerente con la **Convenzione OIL n. 190 del 2019** e la **Raccomandazione n. 206**, ratificate dall'Italia con [Legge 15 gennaio 2021, n. 4](#), che riconoscono il diritto a un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie, ritenute come “comportamenti inaccettabili” e come tale, quindi, da prevenire, contrastare e punire.

3. Prevenzione, formazione e vigilanza

L'impianto del decreto n. 159 si fonda su tre pilastri: prevenzione, formazione e vigilanza.

Prevenzione e promozione della salute

L'articolo 18 introduce misure di promozione della salute nei luoghi di lavoro, comprese campagne informative e programmi di screening.

Formazione e cultura della sicurezza

Anche l'**art. 37** viene modificato in modo sostanziale:

- Il comma 11 viene riformulato e prevede che, per le imprese con meno di 15 dipendenti, la contrattazione collettiva debba disciplinare le modalità di aggiornamento periodico dei Lavoratori e degli RLS, secondo modalità proporzionate alla dimensione aziendale e al livello di rischio delle attività svolte. In tal modo, anche le piccole imprese vedono rafforzato il sistema di sicurezza, con formazione mirata e periodica.
- Il nuovo comma 14 rafforza introduce la registrazione della formazione obbligatoria dei lavoratori nel fascicolo elettronico del lavoratore, che include anche la piattaforma SIISL. Ciò consente un monitoraggio completo delle competenze acquisite e permette agli organi di vigilanza di verificare l'adempimento degli obblighi formativi. Le aziende devono quindi adeguare i propri sistemi di gestione della formazione per garantire tracciabilità e interoperabilità con il fascicolo elettronico.

La formazione viene altresì supportata economicamente: il nuovo articolo 11, commi 4-bis e 5-ter, prevede che l'INAIL trasferisca annualmente almeno 35 milioni di euro al Fondo sociale per l'occupazione e la formazione, destinati a progetti di diffusione della cultura della sicurezza.

Rafforzamento dei controlli e delle strutture ispettive

Gli articoli 4 e 17 potenziano l'Ispettorato nazionale del lavoro e i Dipartimenti di prevenzione delle ASL, prevedendo nuove assunzioni e maggiori risorse per il Comando Carabinieri per la tutela del lavoro.

4. Implicazioni per imprese e pubbliche amministrazioni

Dal punto di vista operativo, il decreto comporta nuovi obblighi per i datori di lavoro, che dovranno aggiornare i propri **Documenti di valutazione dei rischi (DVR)** includendo il rischio di violenza o molestia, predisporre **policy comportamentali**, **procedure di segnalazione riservata** e garantire **attività formative mirate**.

Le pubbliche amministrazioni dovranno coordinare i Piani triennali per la prevenzione delle discriminazioni con i sistemi di sicurezza aziendale.

L'INAIL potrà sostenere le micro e piccole imprese con finanziamenti per dispositivi di protezione innovativi e campagne informative nelle scuole.

Il Decreto prevede altresì in più parti (articoli 1 e 5 in particolare) benefici significativi per le imprese che adottano una politica di sicurezza seria e strutturata, fra i quali la revisione delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro e premiare i datori di lavoro più virtuosi.

5. Un cambio di passo

Il decreto segna il passaggio da una logica reattiva a una logica preventiva e culturale della sicurezza.

Riconoscendo che la violenza e le molestie sono fattori di rischio per la salute e la dignità, lo Stato estende la tutela a dimensioni tradizionalmente considerate extra-giuridiche.

Ne deriva un nuovo equilibrio tra diritto del lavoro e politiche sociali, in cui la sicurezza diventa parte di un progetto di cittadinanza e di uguaglianza sostanziale.

6. In conclusione

Il decreto sicurezza 2025 non è solo un intervento tecnico, ma un atto politico e civile: inserisce la **violenza e le molestie tra i rischi lavorativi**, prevede l'inclusione di tali rischi nel DVR, la formazione tracciata tramite fascicolo elettronico, e il rafforzamento dei controlli ispettivi, garantendo un monitoraggio delle misure adottate.

Nel solco tracciato dalla Convenzione OIL n. 190 e dalla Raccomandazione n. 206, viene affermato il diritto a un lavoro sicuro, libero da paure, discriminazioni e violenze e i precetti normativi vengono tradotti in strumenti operativi concreti, configurando un approccio **scientifico e sistematico** alla prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro.