



Bruxelles, 23 gennaio 2020
(OR. en)

5442/20

**Fascicolo interistituzionale:
2020/0011 (NLE)**

**SOC 30
EMPL 22
ANTIDISCRIM 2
GENDER 5
SAN 23
FREMP 4**

PROPOSTA

Origine: Jordi AYET PUIGARNAU, Direttore, per conto del Segretario Generale della Commissione europea

Data: 22 gennaio 2020

Destinatario: Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Segretario Generale del Consiglio dell'Unione europea

n. doc. Comm.: COM(2020) 24 final

Oggetto: Proposta di DECISIONE DEL CONSIGLIO che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento COM(2020) 24 final.

All.: COM(2020) 24 final



Bruxelles, 22.1.2020
COM(2020) 24 final

2020/0011 (NLE)

Proposta di

DECISIONE DEL CONSIGLIO

**che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la
Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione
internazionale del lavoro**

RELAZIONE

1. OGGETTO DELLA PROPOSTA

La proposta di decisione del Consiglio consentirà agli Stati membri di ratificare, per le questioni che rientrano nell'ambito di competenza dell'Unione, la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che può essere citata come Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) (di seguito "la Convenzione").

2. CONTESTO DELLA PROPOSTA

Come recentemente evidenziato dal movimento #MeToo e dai movimenti ad esso collegati, la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, comprese la violenza e le molestie di genere, sono diffuse in tutto il mondo. È necessario intensificare gli sforzi volti alla prevenzione e proteggere le vittime.

Per affrontare tale situazione, durante la 108^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro (sessione del Centenario dell'OIL) del 21 giugno 2019 sono state adottate la Convenzione dell'OIL sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) e la Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Raccomandazione 206) (di seguito "la Raccomandazione").

La Convenzione è il primo strumento internazionale che stabilisce norme specifiche e applicabili a livello globale per far fronte alla violenza e alle molestie legate al lavoro; essa specifica inoltre le misure richieste agli Stati e agli altri soggetti competenti. La Convenzione e la Raccomandazione mirano a stabilire un approccio inclusivo, integrato e sensibile alle specificità di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

L'Unione europea (UE) si impegna a promuovere i diritti umani, il lavoro dignitoso, comprese condizioni di lavoro sicure e salubri, e la parità tra donne e uomini, nonché a porre fine alle discriminazioni, sia a livello interno che nelle relazioni esterne.

Nell'UE nel 2007 le parti sociali europee hanno concluso un accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro¹, che ha fatto seguito a una consultazione delle parti sociali europee organizzata dalla Commissione in merito alla violenza sul luogo di lavoro e ai suoi effetti sulla salute e la sicurezza sul lavoro². Tale accordo fornisce ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

È nell'interesse dell'UE promuovere l'attuazione di uno strumento internazionale per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro in linea con il proprio quadro interno, poiché la Convenzione riguarda alcuni ambiti del diritto dell'UE e l'Unione europea non è nella posizione di aderirvi. La sostanza della Convenzione non desta alcuna preoccupazione alla luce dell'attuale *acquis* dell'UE, ed è pertanto nell'interesse dell'UE che gli Stati membri la ratifichino. A tal fine, e tenuto conto della competenza dell'UE negli ambiti trattati dalla Convenzione, è necessario rimuovere eventuali ostacoli giuridici a livello dell'UE alla ratifica della Convenzione da parte degli Stati membri.

¹ COM(2007) 686 definitivo.

² C(2004)5220.

2.1 Contenuto della convenzione

Il contenuto della Convenzione dell'OIL sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) può essere riassunto come segue.

Il preambolo della Convenzione:

- riconosce il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie;
- riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso;
- riconosce che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscono nel mercato del lavoro.

La parte I della Convenzione, relativa alle definizioni:

- fissa una definizione unica per l'espressione "violenza e molestie", che indica un insieme di pratiche e comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico [articolo 1, paragrafo 1, lettera a)];
- definisce la violenza e le molestie di genere [articolo 1, paragrafo 1, lettera b)];
- stabilisce, fatta salva la definizione unica di "violenza e molestie", che nelle leggi e nei regolamenti nazionali la violenza e le molestie possono essere definite come un concetto unico o concetti distinti (articolo 1, paragrafo 1,2).

La parte II della Convenzione, relativa all'ambito di applicazione:

- protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro (articolo 2);
- si applica alla violenza e alle molestie nel "mondo del lavoro", che va oltre il posto di lavoro e comprende strutture, comunicazioni, viaggi e attività sociali connessi al lavoro, nonché gli alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro e gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro (articolo 3).

A norma della parte III, relativa ai principi fondamentali, gli Stati ratificanti sono tenuti, tra l'altro, a:

- adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che includa il divieto di violenza e molestie ai sensi di legge (articolo 4, paragrafo 2);

- garantire che le politiche pertinenti contemplino misure per l'eliminazione della violenza e delle molestie [articolo 4, paragrafo 2, lettera b)];
- adottare una strategia globale per il contrasto alla violenza e alle molestie e garantire alle vittime l'accesso a meccanismi di ricorso e di sostegno [articolo 4, paragrafo 2, lettera c)];
- adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego, anche per i gruppi vulnerabili o i gruppi in situazioni di vulnerabilità (articolo 6).

A norma della parte IV, relativa alla protezione e alla prevenzione, gli Stati ratificanti sono tenuti, in particolare, a:

- adottare misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel contesto lavorativo (articolo 8);
- adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di prevenire la violenza e le molestie, tra l'altro valutando i rischi relativi alla violenza e alle molestie, erogando informazioni e formando i soggetti interessati (articolo 9).

Inoltre, a norma della parte V, relativa all'applicazione e ai meccanismi di ricorso e risarcimento, gli Stati ratificanti sono tenuti ad adottare misure adeguate al fine di garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, riconoscere gli effetti della violenza domestica e, nella misura in cui ciò sia ragionevolmente fattibile, attenuarne l'impatto nel mondo del lavoro e garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa che costituisca un pericolo serio e imminente in ragione di violenza e molestie (articolo 10).

La Convenzione contiene inoltre disposizioni relative a orientamento, formazione e sensibilizzazione.

2.2. Diritto dell'Unione in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro

Alcuni aspetti della Convenzione, integrata dalla Raccomandazione, riguardano ambiti disciplinati dal diritto dell'UE, in particolare:

- l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), e l'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, conformemente ai quali l'Unione deve sostenere e completare l'azione degli Stati membri in materia di miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori e di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro, nonché adottare misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la direttiva quadro 89/391/CEE³, che copre tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, compresi i rischi psicosociali quali le molestie e la violenza;
- l'accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro⁴ del 2007, concluso dalle parti sociali europee a norma dell'articolo 138 del trattato CE (ora

³ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

⁴ COM(2007) 686 definitivo.

articolo 155 TFUE), che fornisce ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire le situazioni di molestie e di violenza sul luogo di lavoro;

- il quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020⁵ e la comunicazione della Commissione "Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro"⁶, che sottolineano l'importanza di migliorare la prevenzione dei rischi psicosociali sul luogo di lavoro;
- la direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, che comprende disposizioni relative al divieto di molestie e molestie sessuali⁷;
- la direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro⁸;
- la direttiva 2000/43/CE, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica⁹;
- le decisioni del Consiglio dell'11 maggio 2017 relative alla firma, a nome dell'Unione¹⁰, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica ("la Convenzione di Istanbul")¹¹ e la discussione in corso in seno al Consiglio relativa all'adesione dell'Unione alla Convenzione di Istanbul, che comprende disposizioni sulla prevenzione della violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, comprese le molestie sessuali, sulla protezione delle vittime di tali violenze e sulla punizione dei responsabili.

Alcuni aspetti della Convenzione e della Raccomandazione sono ulteriormente connessi ad ambiti disciplinati dal diritto dell'Unione nei settori della cooperazione giudiziaria e dei diritti delle vittime¹², della migrazione, dell'asilo e della libertà di circolazione¹³, in cui il diritto

⁵ COM(2014) 332 final.

⁶ COM(2017) 12 final.

⁷ GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23. Simili disposizioni sono incluse anche nella direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37) e nella direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

⁸ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

⁹ GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

¹⁰ Decisione (UE) 2017/865 del Consiglio, dell'11 maggio 2017, relativa alla firma, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda la cooperazione giudiziaria in materia penale (GU L 131 del 20.5.2017, pag. 11); decisione (UE) 2017/866 del Consiglio, dell'11 maggio 2017, relativa alla firma, a nome dell'Unione europea, della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica per quanto riguarda l'asilo e il non-respingimento (GU L 131 del 20.5.2017, pag. 13).

¹¹ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, Serie dei Trattati del Consiglio d'Europa - n. 210, disponibile a questo indirizzo: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.

¹² Articoli 82, 83, 84 e 156 TFUE.

¹³ Articoli 21, 46, 78 e 79 TFUE.

derivato dell'Unione¹⁴ stabilisce il diritto per le vittime di reato e i loro famigliari di ricevere informazione, assistenza e protezione adeguate, partecipare ai procedimenti penali ed essere riconosciute e trattate in maniera rispettosa e non discriminatoria.

La Convenzione e la Raccomandazione comprendono inoltre disposizioni che rientrano nelle competenze degli Stati membri, in particolare per quanto riguarda la contrattazione collettiva.

3. RISULTATI DELLE CONSULTAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSI E DELLE VALUTAZIONI D'IMPATTO

Non pertinente.

4. AUTORIZZAZIONE A RATIFICARE LA CONVENZIONE NELL'INTERESSE DELL'UNIONE

La Convenzione si occupa di alcuni ambiti del diritto dell'Unione, quali la salute e la sicurezza sul lavoro, la parità e la non discriminazione, in cui il livello di regolamentazione ha raggiunto uno stadio avanzato.

Conformemente alle norme sulle competenze esterne elaborate dalla Corte di giustizia dell'Unione europea¹⁵, più in particolare per quanto riguarda la conclusione e la ratifica delle convenzioni dell'OIL¹⁶, gli Stati membri da soli non sono nella posizione di ratificare la Convenzione poiché parti di essa rientrano nelle competenze dell'Unione a norma dell'articolo 3, paragrafo 2, TFUE.

Tuttavia l'UE non può ratificare una convenzione dell'OIL poiché in base alla costituzione dell'OIL¹⁷ solo gli Stati possono essere parti di tali convenzioni.

Di conseguenza le istituzioni e gli Stati membri dell'UE devono adottare i provvedimenti necessari al fine di collaborare nella ratifica della Convenzione e nell'adempimento degli impegni che da essa derivano¹⁸.

Dal 2005 il Consiglio ha autorizzato gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, cinque convenzioni e un protocollo dell'OIL, parti dei quali rientravano in settori di competenza dell'UE¹⁹.

¹⁴ Direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (GU L 315 del 14.11.2012, pag. 57).

¹⁵ Sentenza della Corte di giustizia del 31 marzo 1971, *AETS*, C-22/70, ECLI:EU:C:1971:32.

¹⁶ Parere 2/91 della Corte del 19 marzo 1993, relativo alla Convenzione n. 170 dell'OIL in materia di sicurezza durante l'impiego delle sostanze chimiche sul lavoro, ECLI:EU:C:1993:106.

¹⁷ Articolo 1, paragrafo 2, della costituzione dell'OIL.

¹⁸ Parere 2/91 della Corte di giustizia (ibid.), punti 36, 37 e 38.

¹⁹ Decisione 2005/367/CE del Consiglio, del 14 aprile 2005, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse della Comunità europea, la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, relativa ai documenti d'identità dei marittimi (Convenzione n. 185) (GU L 136 del 30.5.2005, pag. 1); decisione 2007/431/CE del Consiglio, del 7 giugno 2007, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse della Comunità europea, la convenzione sul lavoro marittimo del 2006 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (GU L 161 del 22.6.2007, pag. 63); decisione 2010/321/UE del Consiglio, del 7 giugno 2010, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la convenzione sul lavoro nella pesca – 2007, dell'Organizzazione internazionale del lavoro (convenzione n. 188) (GU L 145 dell'11.6.2010, pag. 12); decisione 2014/52/UE del Consiglio, del 28 gennaio 2014, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la convenzione in materia di sicurezza durante l'impiego delle sostanze chimiche sul lavoro del

Le disposizioni sostanziali della Convenzione non destano alcuna preoccupazione alla luce dell'attuale *acquis*. In linea con l'articolo 19, paragrafo 8, della Costituzione dell'OIL, la Convenzione fissa norme minime. Ciò significa che il diritto dell'UE può essere più rigoroso delle disposizioni della Convenzione e viceversa²⁰.

La proposta di decisione del Consiglio autorizzerà perciò gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, quelle parti della Convenzione che rientrano in settori di competenza dell'UE, raccomandando loro di impegnarsi a farlo entro la fine del 2022.

5. BASE GIURIDICA

5.1 Base giuridica procedurale

L'articolo 218, paragrafo 6, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) si applica indipendentemente dal fatto che l'Unione sia membro dell'organizzazione che ha adottato l'accordo internazionale²¹.

5.2 Base giuridica sostanziale

5.2.1 Principi

La base giuridica sostanziale delle decisioni di cui all'articolo 218, paragrafo 6, TFUE dipende essenzialmente dall'obiettivo e dal contenuto dell'accordo internazionale che è ratificato nell'interesse dell'Unione. Se l'accordo persegue una duplice finalità o ha una doppia componente, una delle quali sia da considerarsi principale e l'altra solo accessoria, la decisione a norma dell'articolo 218, paragrafo 6, TFUE deve fondarsi su una sola base giuridica sostanziale, ossia su quella richiesta dalla finalità o dalla componente principale o preponderante. Riguardo a un accordo che persegue contemporaneamente più finalità o abbia più componenti tra loro inscindibili, di cui nessuna sia accessoria rispetto alle altre, la base giuridica sostanziale della decisione a norma dell'articolo 218, paragrafo 6, TFUE deve includere, in via eccezionale, le varie basi giuridiche corrispondenti.

5.2.2 Applicazione al caso di specie (cfr. anche dettagli relativi al diritto dell'Unione attualmente ripresi al punto 2)

Sebbene la Convenzione contenga anche elementi relativi alla non discriminazione, alla cooperazione giudiziaria e ai diritti delle vittime, l'obiettivo e il contenuto principali della convenzione riguardano la politica sociale, in particolare il miglioramento dell'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori [articolo 153, paragrafo 1, lettera a), TFUE] e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro [articolo 153, paragrafo 1, lettera i), TFUE], settori in cui

1990 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (convenzione n. 170) (GU L 32 dell'1.2.2014, pag. 33); decisione 2014/51/UE del Consiglio, del 28 gennaio 2014, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (convenzione n. 189)(GU L 32 dell'1.2.2014, pag. 32); decisione (UE) 2015/2071 del Consiglio, del 10 novembre 2015, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, il protocollo del 2014 della Convenzione sul lavoro forzato del 1930 dell'Organizzazione internazionale del lavoro in relazione agli articoli da 1 a 4 del protocollo per quanto riguarda la cooperazione giudiziaria in materia penale (GU L 301 del 18.11.2015, pag. 47); decisione (UE) 2015/2037 del Consiglio, del 10 novembre 2015, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, il protocollo del 2014 della Convenzione sul lavoro forzato del 1930 dell'Organizzazione internazionale del lavoro per quanto riguarda le questioni relative alla politica sociale (GU L 298 del 14.11.2015, pag. 23).

²⁰ Parere 2/91 della Corte di giustizia (ibid.), punto 18.

²¹ Parere 2/91 della Corte di giustizia (ibid.) e sentenza della Corte di giustizia del 7 ottobre 2014, *Germania/Consiglio*, C-399/12, ECLI:EU:C:2014:2258, punto 64.

sono state adottate direttive a norma dell'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, nonché l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (articolo 157, paragrafo 3, TFUE).

Lo scopo e il contenuto della Convenzione riguardano la lotta alla discriminazione di cui all'articolo 19 in maniera accessoria.

Di conseguenza la base giuridica sostanziale della decisione proposta è l'articolo 153, paragrafo 2, TFUE, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), e l'articolo 157, paragrafo 3, TFUE.

6. CONCLUSIONI

La base giuridica della decisione proposta dovrebbe essere costituita dall'articolo 153, paragrafo 2, dall'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), e dall'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, che rappresentano la principale base giuridica del diritto dell'Unione relativo alla salute e alla sicurezza sul lavoro e alla parità tra uomini e donne nell'occupazione e nell'impiego, in combinato disposto con l'articolo 218, paragrafo 6, TFUE.

Proposta di

DECISIONE DEL CONSIGLIO

che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), l'articolo 153, paragrafo 1, l'articolo 157, paragrafo 3, e l'articolo 218, paragrafo 6, lettera a), punto v),

vista la proposta della Commissione europea,

vista l'approvazione del Parlamento europeo,

considerando quanto segue:

- (1) Nel 2019, nel corso della 108^a sessione, la Conferenza Internazionale del Lavoro ha adottato la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che può essere citata come Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) ("la Convenzione").
- (2) L'Unione promuove la ratifica delle convenzioni internazionali del lavoro che sono state classificate dall'Organizzazione internazionale del lavoro come aggiornate al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti, la salute e la sicurezza sul lavoro e la parità di genere, nonché di combattere la discriminazione.
- (3) Alcune disposizioni della Convenzione sono contemplate dall'*acquis* dell'Unione nell'ambito della politica sociale conformemente all'articolo 153, paragrafo 2, all'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i) e all'articolo 157, paragrafo 3, TFUE per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro e la parità tra uomini e donne nell'impiego e nell'occupazione²². Alcune disposizioni della Convenzione sono contemplate dall'*acquis* dell'Unione nel settore della non discriminazione²³.

²² Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1), direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23), nonché direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37) e direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1).

²³ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16) e direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di

- (4) Di conseguenza, parti della Convenzione rientrano nella competenza dell'Unione e in relazione a tali parti gli Stati membri non possono assumere impegni al di fuori dell'ambito delle istituzioni dell'Unione²⁴.
- (5) Poiché solo gli Stati possono essere parti della Convenzione, l'Unione non può ratificarla.
- (6) In tale situazione gli Stati membri dovrebbero essere autorizzati a ratificare, agendo congiuntamente nell'interesse dell'Unione, le parti della Convenzione che rientrano nella competenza dell'Unione,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DECISIONE:

Articolo 1

Gli Stati membri sono autorizzati a ratificare la Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019 (Convenzione 190) dell'Organizzazione internazionale del lavoro, per le parti che rientrano nella competenza conferita all'Unione europea dall'articolo 153, paragrafo 2, dall'articolo 153, paragrafo 1, lettere a) e i), e dall'articolo 157, paragrafo 3, TFUE.

Articolo 2

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a depositare quanto prima, e preferibilmente entro il 31 dicembre 2022, i loro strumenti di ratifica della Convenzione presso il direttore generale dell'Ufficio internazionale del lavoro.

Articolo 3

Gli Stati membri sono destinatari della presente decisione.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Consiglio
Il presidente*

trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22).

²⁴ Parere 2/91 della Corte di giustizia del 19 marzo 1993, ECLI:EU:C:1993:106, punto 26.