



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Legge sulla prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro

Art. 1
(Finalità e oggetto)

1. La presente legge riconosce e tutela il diritto di ogni persona a svolgere la propria attività lavorativa in un ambiente libero dalla violenza e dalle molestie, promuovendo la cultura del rispetto, della dignità e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità ai principi della Convenzione n.190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata e resa esecutiva con il Decreto Consiliare 23 marzo 2022 n.42.

Art. 2
(Definizioni)

1. Ai fini della presente legge, per violenza e molestie nel mondo del lavoro si intendono le condotte, anche riferibili alle molestie e violenze di genere, che si verifichino durante lo svolgimento di un lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro stesso, quando risultino collegate all'organizzazione dell'attività lavorativa, allo svolgimento della prestazione o alle relazioni che da essa derivano.
2. Per violenza e molestie nel mondo del lavoro si intendono, altresì, le condotte realizzate mediante comunicazioni di lavoro, anche attraverso strumenti informatici o digitali, qualora sussista un nesso diretto con il rapporto o con l'organizzazione del lavoro.

Art. 3
(Introduzione dell'articolo 17-bis alla Legge 29 aprile 2014 n.71 e successive modifiche)

1. Dopo l'articolo 17 della Legge 29 aprile 2014 n.71 e successive modifiche è aggiunto il seguente articolo 17-bis:

"Art. 17-bis
(Giusta causa di dimissioni per violenza sul lavoro)

1. Costituiscono giusta causa di dimissioni, ai sensi del presente articolo, le situazioni in cui il lavoratore o la lavoratrice siano vittime di violenza o molestie nel mondo del lavoro, così come definite dall'articolo 2 della legge in materia di prevenzione e contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro, qualora sia stata presentata formale denuncia o querela per tali fatti, anche in assenza di un provvedimento definitivo dell'Autorità Giudiziaria.
2. Le dimissioni per giusta causa, di cui al comma 1, sono presentate all'UO Ufficio per il Lavoro e le Politiche Attive (di seguito, brevemente, ULPA) mediante apposito modulo riservato, appositamente predisposto dallo stesso.
3. L'ULPA, ricevuto il modulo di cui al comma 2, provvede, senza ritardo, alla comunicazione al datore di lavoro dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa di dimissioni, assicurandone la massima riservatezza e l'utilizzo di modalità protette di comunicazione. Le informazioni relative alla condizione personale del lavoratore o della lavoratrice non possono essere divulgate né utilizzate per finalità diverse da quelle strettamente necessarie all'interruzione del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dalla Legge 20 giugno 2008 n.97 e successive modifiche e dalla Legge 21 dicembre 2018 n.171 e successive modifiche.
4. L'ULPA provvede, con cadenza trimestrale, a comunicare alla Segreteria di Stato per il Lavoro, nonché al Tavolo Tecnico istituito dall'articolo 5 del Piano Nazionale Pluriennale per l'eliminazione della violenza, delle molestie e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, adottato con delibera del Congresso

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00053793 del 03/06/2026



SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA

di Stato n.52 del 12 marzo 2024, i dati aggregati relativi alla giusta causa di dimissioni per violenze e molestie sul luogo di lavoro.

5. La giusta causa di dimissioni, derivante da violenze o molestie sui luoghi di lavoro, di cui al presente articolo, ha effetto immediato e il preavviso si considera assolto con effetto retroattivo.

6. Il modulo di cui al comma 2 è titolo idoneo al fine di ottenere l'iscrizione dei lavoratori nelle liste speciali di mobilità o disoccupazione, nonché ai fini dell'ammissione al godimento delle indennità di sostegno di cui abbiano diritto, nel rispetto delle disposizioni della Legge n.73/2010 e successive modifiche.

7. Se il dipendente dell'Amministrazione, nei casi di cui al comma 1, decida di dimettersi per giusta causa, presenta il modulo di cui al comma 2 all'UO Ufficio Gestione Personale, il quale è tenuto a darne comunicazione al Direttore della Funzione Pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza; in tal caso al dipendente è riconosciuto il diritto alla liquidazione e all'indennità economica speciale e/o alla disoccupazione.

8. Nei casi di cui al comma 7 il Direttore della Funzione Pubblica trasmette i dati di cui al comma 4 alla Segreteria di Stato per il Lavoro nonché al Tavolo Tecnico".

Art. 4

(Introduzione dell'articolo 24-bis alla Legge 17 febbraio 1961 n.7 e successive modifiche)

1. Dopo l'articolo 24 della Legge 17 febbraio 1961 n.7 è aggiunto il seguente articolo 24-bis:

"Art. 24-bis

(Congedi retribuiti per le vittime di violenza)

1. Ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti subordinati, nonché ai lavoratori autonomi, inseriti in percorsi di protezione relativi alla violenza contro le donne e di genere, violenza domestica, violenza e molestie nel mondo del lavoro, accertata e certificata dai servizi dell'Istituto per la Sicurezza Sociale (di seguito, brevemente, ISS), è riconosciuto un congedo retribuito della durata massima di cento giorni lavorativi, fruibili anche in maniera frazionata, nel periodo massimo di tre anni dall'inizio del percorso di protezione di cui al presente comma.

2. Durante il periodo di congedo di cui al comma 1, il lavoratore o la lavoratrice ha diritto alla retribuzione piena, intesa come la retribuzione complessiva di fatto che sarebbe stata percepita qualora avesse prestato la propria attività lavorativa.

3. Per il lavoratore autonomo, durante il periodo di congedo di cui al comma 1, è erogata un'indennità pari al 100 per cento della media mensile dei redditi professionali dichiarati nei tre anni precedenti.

4. L'importo corrisposto ai sensi del comma 2, sia a titolo di retribuzione diretta sia indiretta, per i giorni di congedo di cui al presente articolo, è anticipato dal datore di lavoro e recuperato mediante detrazione dai contributi dovuti nel mese di competenza.

5. I datori di lavoro sono tenuti a garantire la massima riservatezza delle informazioni relative alla fruizione del congedo e alla condizione personale del lavoratore o della lavoratrice subordinati ai sensi dell'articolo 16 della Legge 20 giugno 2008 n.97 e della Legge 21 dicembre 2018 n.171 e successive modifiche.

6. Il periodo di congedo è considerato, a fini previdenziali, come coperto da contribuzione, a norma dell'articolo 10 della Legge 11 febbraio 1983 n.15.

7. Gli oneri relativi a quanto previsto dal presente articolo sono imputati sul Fondo denominato "Cassa di compensazione prestazioni economiche temporanee lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi" dell'ISS.

8. L'ISS provvede, con cadenza trimestrale, a comunicare alla Segreteria di Stato per il Lavoro, nonché al Tavolo Tecnico di cui all'articolo 5 del Piano Nazionale Pluriennale per l'eliminazione della violenza, delle molestie e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, adottato con delibera del Congresso di Stato n.52 del 12 marzo 2024, i dati aggregati relativi ai congedi retribuiti per le vittime di violenza.

9. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione, altresì, nei confronti dei dipendenti della Amministrazione.

REPUBBLICA DI SAN MARINO

Contrada del Collegio, 58 - 47890 San Marino
segreteria.lavoro@gov.sm - www.lavoro.sm

T +378 (0549) 885336
F +378 (0549) 882335

Interna: AOO AOO-02, N. Prot. 00053793 del 03/06/2026



**SEGRETERIA DI STATO PER IL LAVORO,
LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, I RAPPORTI CON L'A.A.S.S.,
LA TRANSIZIONE ECOLOGICA E
L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA**

10. Con regolamento adottato dal Congresso di Stato, si individuano le modalità operative per la fruizione del congedo, le procedure di presentazione della domanda da parte dei lavoratori e lavoratrici, nonché le modalità applicative per i datori di lavoro e i lavoratori autonomi, nel rispetto dei principi di riservatezza e tutela della persona.”.

Art. 5
(Norma transitoria)

1. Decorso il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore della presente legge, la Segreteria di Stato per il Lavoro presenta al Tavolo Tecnico, ai sensi di quanto previsto dal Piano Nazionale Pluriennale per l'eliminazione della violenza, delle molestie e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, adottato con delibera del Congresso di Stato n.52 del 12 marzo 2024, una relazione contenente gli esiti del monitoraggio, nonché eventuali proposte di modifica della normativa.
2. Entro sei mesi dalla presentazione della relazione di cui al comma 1, è dato mandato al Congresso di Stato di adottare decreti delegati finalizzati alla modifica della presente legge ed al relativo coordinamento con la normativa di settore.
3. È dato altresì mandato al Congresso di Stato di adottare decreti delegati allo scopo di rafforzare le tutele in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento alla prevenzione, valutazione e gestione dei rischi connessi a molestie, violenze e fattori psicosociali, ai sensi della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro "Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro”.



Il Segretario di Stato
Alessandro Bevitori