

## Giornata di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza e delle molestie negli ambienti di lavoro

24 OTTOBRE 2025 | 12.30 - 18.30 - Aula Cipolla, Dipartimento di Scienze giuridiche

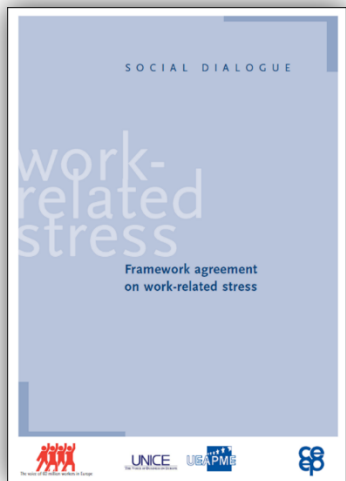
# Esperienza della ricerca INAIL sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro

*Monica Ghelli*  
*INAIL, Dipartimento Medicina Epidemiologia Igiene del lavoro e Ambientale*

## Fattori di rischio psicosociale

*“quegli aspetti di progettazione del lavoro e di organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali, che potenzialmente possono arrecare danni fisici e psicologici” Cox e Griffiths (1995)*

Contenuto del lavoro	Ritmo del lavoro	Monotonia, sovra stimolazione, compiti ripetitivi
	Carico lavorativo	Avere troppo o troppo poco da fare, lavorare sotto pressione temporale
	Orario	Rigidità di orario, imprevedibilità dell'orario
	Partecipazione e controllo	Mancanza di partecipazione dal decision-making, mancanza di controllo sul lavoro svolto
Contesto di lavoro	Sviluppo di carriera e retribuzione	Insicurezza lavorativa, mancanza di prospettive di carriera, basso riconoscimento sociale
	Ruolo nell'organizzazione	Conflitto di ruolo, ambiguità di ruolo
	Relazioni interpersonali	Inadeguate, scarso supporto fornito da supervisore e colleghi, relazioni tese, presenza di episodi di violenza/mobbing e molestie
	Cultura organizzativa	Cattiva o scarsa comunicazione, cattiva leadership
	Interfaccia casa-lavoro	Conflittualità tra gli impegni casa-lavoro, scarso supporto

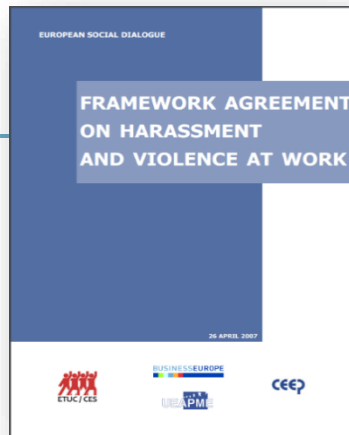
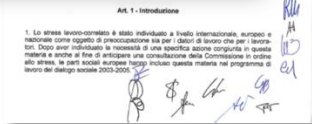


## STRESS LAVORO CORRELATO

Accordo quadro europeo 2004

### Accordo interconfederale nazionale 2008

D.Lgs 81/08, art 28- Implementazione  
dei contenuti dell'Accordo



## MOLESTIE E VIOLENZA SUL LAVORO

Accordo quadro europeo 2007  
Accordo quadro nazionale 2016

### LEGGE 14 agosto 2020, n. 113

Disposizioni in materia di sicurezza per gli  
esercenti le professioni sanitarie e socio-  
sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni



Ratifica convenzione  
190 ILO, L. 4/2021

## D.lgs 81/2008 e s.m.i.

### Articolo 28 – Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004**, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro [...]

### Articolo 2 - Definizioni

o) **«salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;**

## EUROFOUND 8° INDAGINE 2024

Sono stati intervistati circa 36.644 lavoratori in 35 paesi, inclusi l'UE27, la Norvegia, la Svizzera, l'Albania, la Bosnia-Erzegovina, il Kosovo, il Montenegro, la Macedonia del Nord e la Serbia.

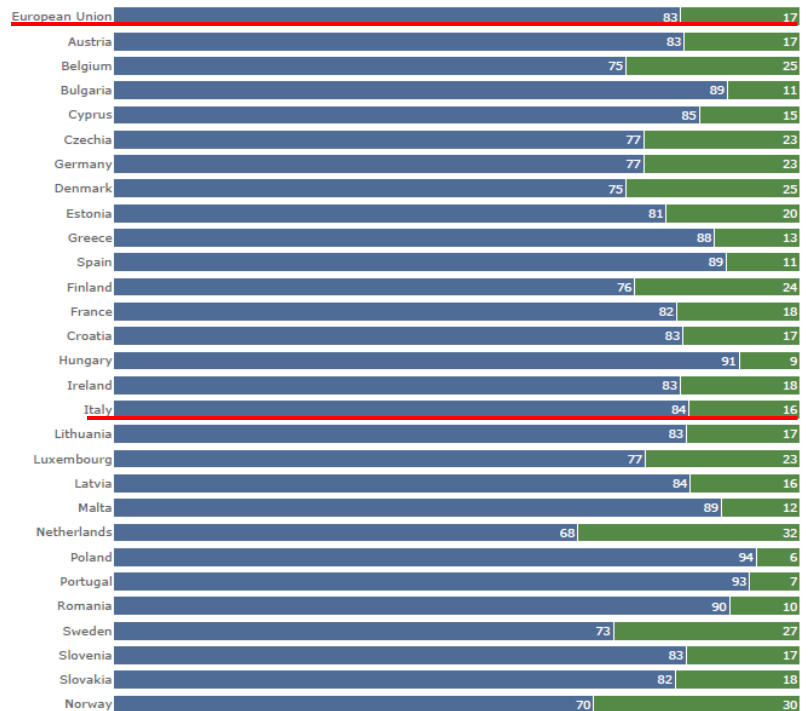
Il 16% dei lavoratori italiani afferma di essere stato soggetto a comportamenti negativi sul luogo di lavoro, dato in aumento rispetto i dati del 2015.

Report disponibile da dicembre 2025

### Social environment – Subjected to adverse social behaviour - EWCSR8

- Category selected: All. (% response). Note:

• 1. No • 2. Yes



## ESENER 2024

Tra i fattori di rischio psicosociale emergono in particolare l'aver a che fare con **pazienti, clienti e alunni difficili (56%)** e la **pressione temporale (43%)**, il **21%** delle aziende UE-27 (n. 41.458) percepisce i rischi psicosociali come **più difficili da gestire** rispetto agli altri.

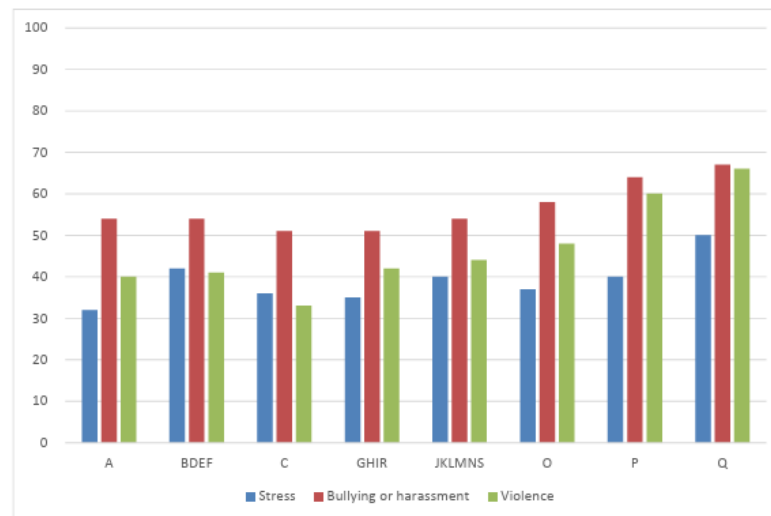
La **riluttanza a parlare apertamente** di questi problemi sembra essere la principale difficoltà nell'affrontare i rischi psicosociali (**59%**).

Il **46%** delle aziende che segnalano di avere a che fare con **utenza difficile**, dichiara di avere una **procedura in atto** per gestire possibili casi di **minacce, abusi o aggressioni** da parte di persone esterne (in calo dal **51% nel 2019**). Questa percentuale sale al **66%** tra le aziende sanitarie.

Aumenta l'attuazione di **piani d'azione contro lo stress (39% in aumento dal 33% nel 2019)** e le **procedure per fronteggiare casi di violenza o molestie (55% nel 2024, in aumento dal 45%)**, in tutti i settori.

### E|ENER

Figure 7. Action plan and procedures in place against psychosocial risks, by activity sector group (% establishments, EU-27), 2024.



Base all establishments in the EU-27 employing 20 or more employees, ESENER 2024. Procedures on violence asked only to those reporting 'having to deal with difficult customers' to be present as a health risk factor.

NACE<sup>3</sup> Rev. 2 sections: A: Agriculture, forestry and fishing. B, D, E, F: Construction, waste management, water and electricity supply. C: Manufacturing. G, H, I, R: Trade, transport, food/accommodation and recreation activities. J, K, L, M, N, S: IT, Finance, Real estate, and other technical scientific or personal service activities. O: Public administration. P: Education. Q: Human health and social work activities.

# EUROBAROMETRO AGENZIA EUROPEA 2025

Flash Eurobarometer

## OSH Pulse

Occupational safety and health in  
the era of climate and digital change

EU27 (25 688 interviews) | 31.03.2025-14.04.2025 | Methodology

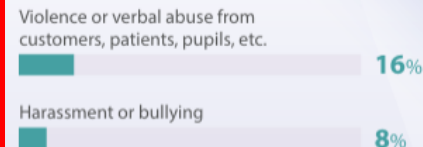
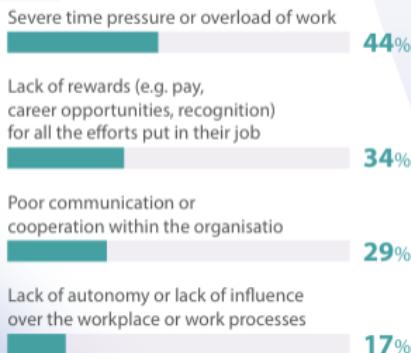
### Stress and mental health at work



Indagine «OSH Pulse 2025», commissionata dall'EU-OSHA con l'obiettivo di acquisire informazioni sullo stato della salute e della sicurezza sul lavoro (SSL) nell'era dei cambiamenti climatici e digitali.

Dati di esposizione dei lavoratori ai fattori di rischio psicosociali, effetti sulla salute.

### Share of workers reporting exposure to psychosocial risks



## INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICI '81, 82, 83, 85, 89' PER GESTIONE - ANNI DI ACCADIMENTO 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Agricoltura	93	74	74	83	106
Industria e servizi	6.253	4.175	4.851	5.638	5.952
Dipendenti Conto Stato	555	223	353	548	755
<b>Totale Gestioni</b>	<b>6.901</b>	<b>4.472</b>	<b>5.278</b>	<b>6.269</b>	<b>6.813</b>

Fonte - Archivi statistici Inail - dati rilevati al 31.10.2024

Nota: sono escluse le aggressioni occorse a studenti e quelle derivanti da animali

81 Sorpresa, spavento

82 Violenza, aggressione, minaccia – tra dipendenti dell'impresa

83 Violenza, aggressione, minaccia - proveniente da persone esterne all'impresa verso le vittime nel quadro della loro funzione (rapina in banca, aggressione ad autisti di autobus, ecc.)

85 Presenza della vittima o di un terzo che crea di per sé stesso un pericolo per la vittima/per sé stesso e se del caso per altri

89 Altra deviazione nota del gruppo 80 non indicata qui sopra



Inail, luglio 2025

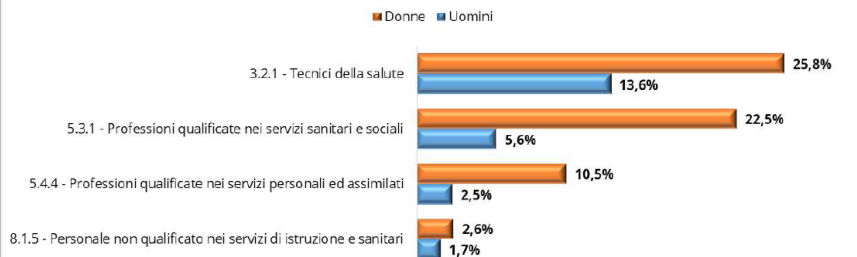
La maggior parte di violenze, aggressioni, minacce sono esercitate da **persone esterne all'azienda**.

In minor misura gli eventi sono riconducibili a liti e incomprensioni tra colleghi (6-7%).

Il 39% delle donne è over 50 vs il 31% degli uomini

**INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE PER ALCUNI SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA, PRINCIPALI CLASSI PROFESSIONALI (CP2011) E GENERE VAR. ESAW/3 DEVIAZIONE CODICI '81, 82, 83, 85, 89' MEDIA QUINQUENNIO 2019-2023**

**Sanità e assistenza sociale**



**Noleggio e servizi alle imprese**



**Trasporto e magazzinaggio**



**Il 90% degli infortuni in Industria e Servizi**

**P.A.: vigili urbani ca. l'80% dei casi**

**Gestione conto Stato:** insegnanti di ogni ordine e grado, in particolare delle scuole primarie (poco meno del 90%)

**Commercio:** addetti alle vendite (45% dei casi)

**Sanità e assistenza sociale** che ingloba il 70% di tutte le aggressioni **femminili**, riguarda **gli infermieri e operatori socio-sanitari/assistenziali**.

## Metodologia INAIL per la valutazione e gestione del rischio SLC

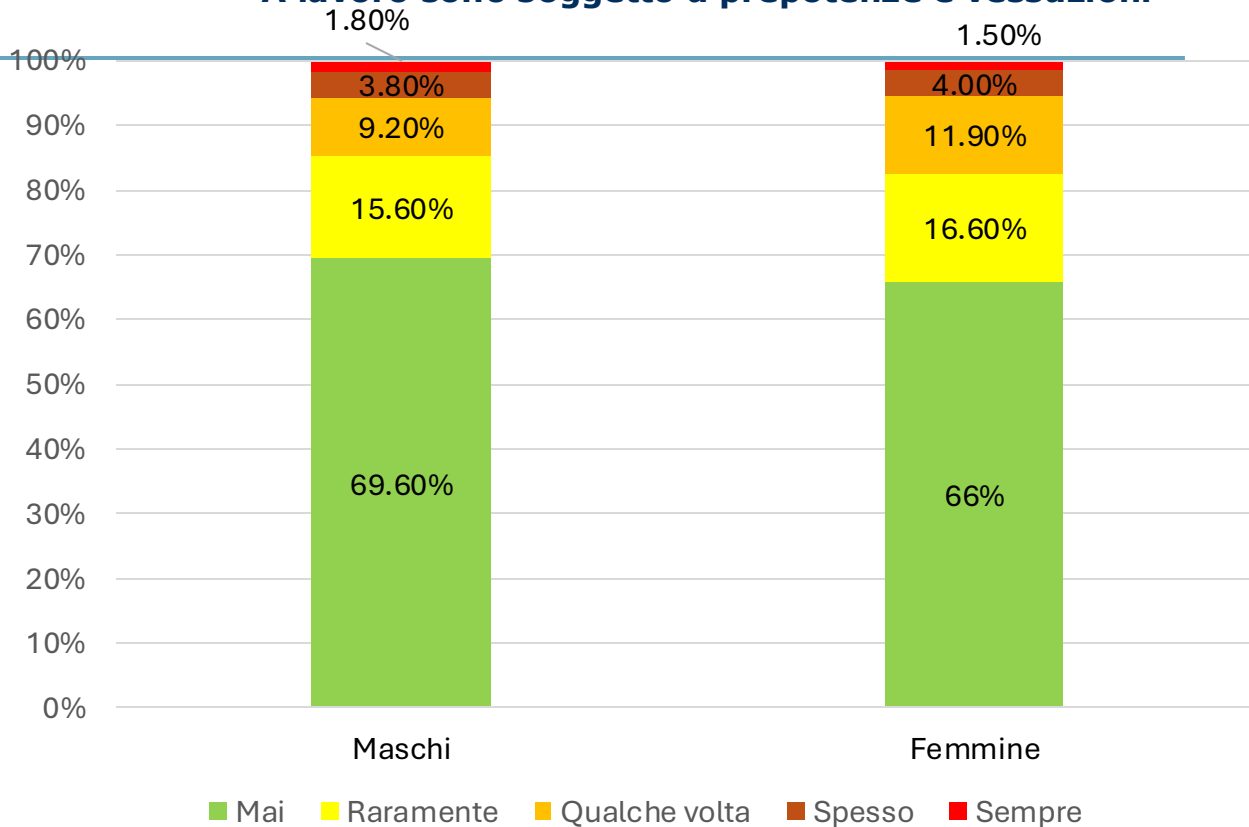
## DATASET INAIL FULL

### A lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni

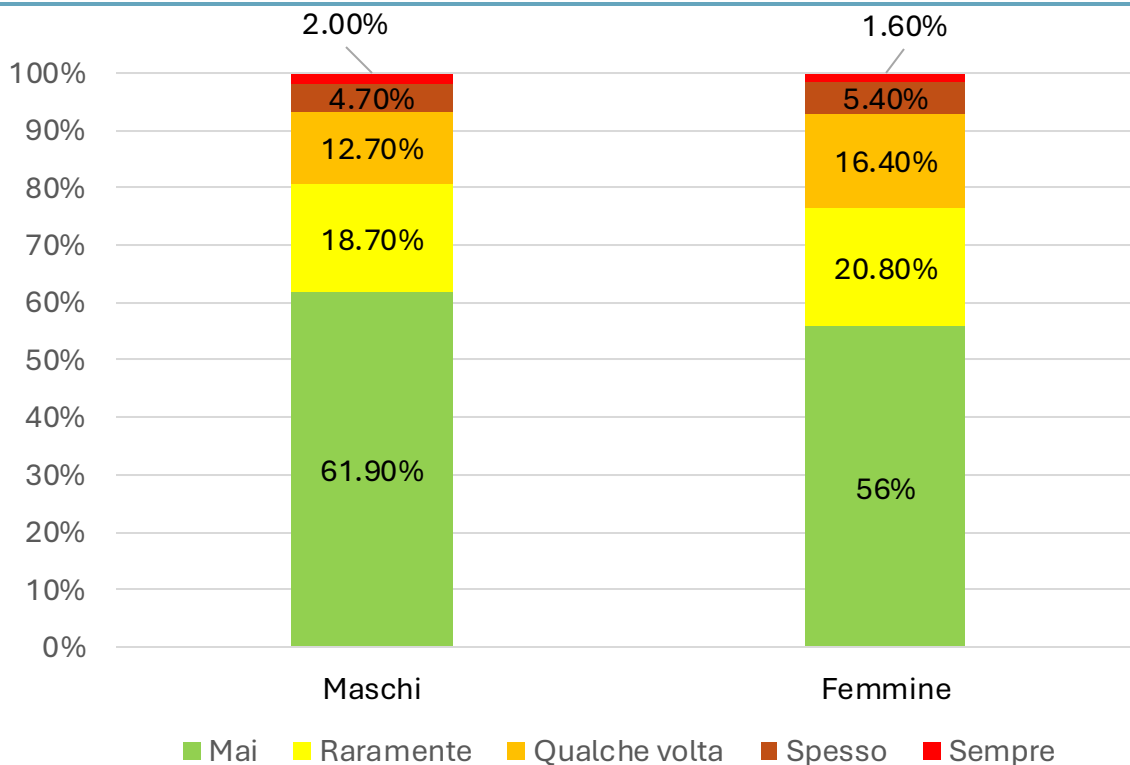
### Approfondimento sulle relazioni interpersonali

N = 245.538 (m = 96.807;  
f = 103.422; missing = 45.309)

Il **34%** delle **donne** ha dichiarato di essere soggetta a prepotenze o vessazioni (17,4% da qualche volta a sempre), vs **30.4%** degli **uomini** (14.8% da qualche volta a sempre).



## Sono soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti scortesi



## DATASET INAIL FULL

### Approfondimento sulle relazioni interpersonali

Il **44%** delle **donne** ha dichiarato di essere soggetta a molestie a lavoro (23,4% da qualche volta a sempre), vs **38,1%** degli **uomini** (19,4% da qualche volta a sempre).



## 2022-2023

Il 13,5% delle donne e il 2,4% degli uomini di 15-70 anni hanno subito **molestie sul lavoro a sfondo sessuale** nel corso dell'intera vita

Donne 15-24 anni: 21,2%

Offese 12,1%

Proposte inappropriate 5,9%

Molestia fisica 2,5%

### Extra mondo del lavoro

6,4% donne, 2,7% gli uomini dai 14 ai 70 anni.

**Poco più della metà di queste molestie avviene tramite l'uso della tecnologia (messaggi email, chat o social media)**

**2,322 mln**

Numero delle persone di 15-70 anni che hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita

Di cui l'81,6% donne, pari a 1 milione 900mila.

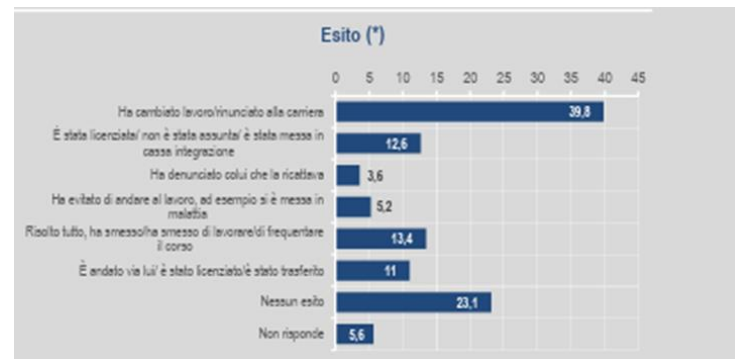
**6,3%**

Percentuale di lavoratrici che dichiarano l'esistenza di corsi di formazione in azienda o ufficio dedicati al fenomeno delle molestie

**4,9%**

Le donne di 14-59 anni vittime di molestie verbali negli ultimi tre anni precedenti l'intervista

Erano l'8,2% nel 2015-2016. Diminuzione importante per il pedinamento e l'esibizionismo. Restano stabili molestie fisiche, messaggi e proposte inappropriate e il mostrare immagini sui social.





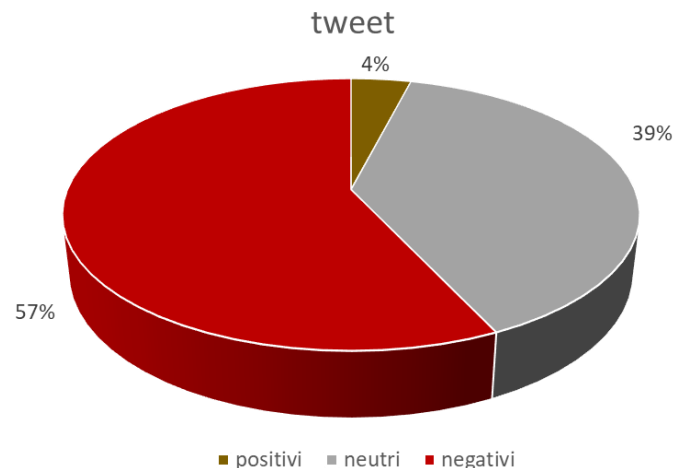
Ottava edizione della **Mappa dell'Intolleranza dell'Osservatorio Italiano sui Diritti**, in collaborazione con Università degli Studi di Milano, Università di Bari Aldo Moro, Sapienza – Università di Roma.

## I risultati?

L'odio online si radicalizza...

Tra le categorie più colpite, le **donne** ancora al primo posto, seguite dalle persone con **disabilità** e dalle persone **omosessuali**, tornate, dopo anni, nel centro del mirino.

Seguono i messaggi **Xenofobi**.



Basato sul modello HSE MANAGEMENT STANDARDS

RISK MANAGEMENT APPROACH



PUNTI DI FORZA:  
DINAMICITA'  
CICLO CONTINUO  
COINVOLGIMENTO LAVORATORI  
APPROCCIO MULTIMETODO



INAIL, 2011



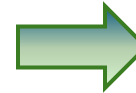
INAIL, 2022



INAIL, 2017



INAIL, 2025

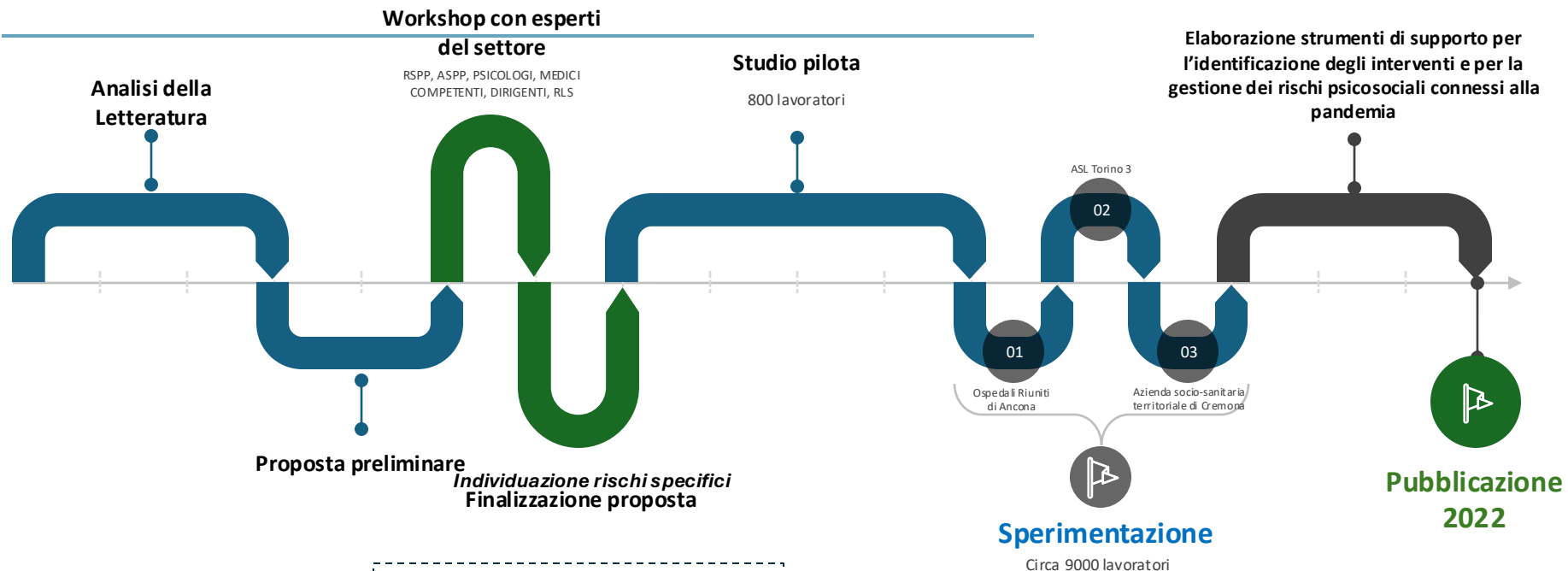


## Criticità organizzative del settore sanitario generano l'esigenza di una risposta



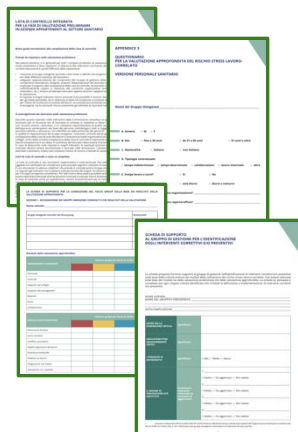
L'opportunità di offrire alle aziende sanitarie strumenti e risorse contestualizzati è evidente in considerazione dei fattori di rischio intrinseci di tale contesto, tra i quali il lavoro in emergenza, la carenza di risorse umane ed il contatto diretto con la sofferenza e la malattia.

# Attività per lo sviluppo del modulo contestualizzato



*Aggressioni da parte di pazienti e familiari, carico e dissonanza emotiva, denunce e contenziosi da parte dell'utenza, integrazione nell'équipe, rapporto con i pazienti, etc.*

## La Metodologia INAIL: il modulo contestualizzato al settore sanitario



- Integrazione degli strumenti di valutazione (lista di controllo e questionario)
- Adattamento delle fasce di rischio rispetto al settore;
- Strumenti di supporto per una migliore identificazione degli interventi correttivi

Attivazione di casella di posta dedicata  
 ([modulosanitario.slc@inail.it](mailto:modulosanitario.slc@inail.it))

Sviluppo della sezione specifica all'interno della Piattaforma online per consentire alle aziende sanitarie di elaborare i dati di valutazione del rischio SLC



Aprile 2024 Certificato di merito  
 da Associazione Internazionale  
 della Sicurezza Sociale

## La Metodologia INAIL: il modulo contestualizzato al settore sanitario

Indicatori per la valutazione preliminare - Eventi sentinella Lista di Controllo:

- Istanze giudiziarie per licenziamento/demansionamento/ molestie morali e/o sessuali (*già presente nella metodologia standard*);
- Numero di aggressioni per cui esista della documentazione specifica (es. aggressioni che hanno previsto l'intervento della vigilanza).

Dimensioni della valutazione approfondita – Questionario strumento indicatore:

- Relazioni interpersonali (*già presente nella metodologia standard*): comportamenti inaccettabili, come mobbing o molestie sul lavoro; Presenza a livello locale di sistemi di risposta ai problemi individuali.
- Violenza sul lavoro: Comportamenti ostili mostrati dai pazienti/familiari che potrebbero assumere la forma di minacce, di maltrattamenti verbali e/o di violenza fisica



## VALUTAZIONE PRELIMINARE: FATTORI CONTESTO E CONTENUTO SPECIFICI

Area Contenuto del lavoro	Indicatori modulo contestualizzato SANITARIO
Ambiente di lavoro e attrezzature	
Pianificazione dei compiti	
Ritmo di lavoro	
Orario di lavoro	VII Sono presenti reperibilità notturne e/o festive. VIII È previsto un momento ed uno spazio dedicato al passaggio di consegne da un turno all'altro.
Area Contesto del lavoro	Indicatori integrati
Funzione e cultura organizzativa	IX Sono presenti procedure di affiancamento/addestramento per i nuovi arrivati. X Presenza di un'analisi periodica del fabbisogno formativo del personale. XI I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro fanno riferimento a chiari criteri aziendali.
Ruolo	
Evoluzione di carriera	
Autonomia decisionale/Controllo	
Rapporti interpersonali sul lavoro	XII Presenza di procedure per la risoluzione dei conflitti in azienda. XIII Presenza di procedure/protocolli per la gestione dei conflitti con i pazienti/ familiari.
Interfaccia casa-lavoro	

## Gli strumenti della valutazione approfondita

Il questionario per il settore sanitario prevede una parte “standard”, che comprende i 35 item del Questionario strumento indicatore, ed una seconda parte per la misura dei rischi specifici del settore (30 item per il personale sanitario e 15 per il personale amministrativo). Oltre agli item per la valutazione, il questionario è stato integrato con una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici finalizzata, nel rispetto della riservatezza, ad una migliore caratterizzazione del rischio.

SCHEDA SOCIOANAGRAFICA	MODULO STANDARD	MODULO CONTESTUALIZZATO
<p>Nome del gruppo omogeneo</p> <p>Genere</p> <p>Età</p> <p>Nazionalità</p> <p>Tipologia contrattuale</p> <p>Lavoro a turni</p> <p>Tipologia turni</p> <p>Anzianità organizzativa</p> <p>Anzianità di reparto</p>	<p><b>Questionario Strumento Indicatore</b> («Management Standards Indicator Tool) 35 item</p> <p><b>Dimensioni:</b></p> <p>Domanda</p> <p>Controllo</p> <p>Supporto dei pari</p> <p>Supporto del management</p> <p>Ruolo</p> <p>Relazioni interpersonali</p> <p>Cambiamento</p>	<p><b>Rischi specifici settore sanitario</b> 30 item personale sanitario 15 item personale amministrativo</p> <p><b>Dimensioni:</b></p> <p>Conflitto casa-lavoro</p> <p>Carico emotivo</p> <p>Dissonanza emotiva</p> <p>Aspetti ergonomici del lavoro</p> <p>Giustizia procedurale</p> <p>Violenza del lavoro*</p> <p>Integrazione con il team*</p> <p>Interazione con i pazienti*</p>

## Rischi specifici settore sanitario

Modulo volto ad indagare una serie di fattori di rischio specifico del settore sanitario emersi dall'Analisi della Letteratura e dalle attività previste nella sperimentazione della metodologia (incontri con esperti, stakeholder aziendali, interviste, focus group...)

### Dissonanza emotiva

Esperienza di discrepanza tra gli stati emotivi effettivamente sperimentati e quelli che debbono essere mostrati e comunicati

### Carico emotivo

Grado di coinvolgimento emotivo sostenuto nella relazione con i pazienti

### Conflitto casa-lavoro

Grado di interferenza che la sfera lavorativa esercita sulla vita extralavorativa (in particolare familiare) del lavoratore

### Aspetti ergonomici

Rischio di sviluppare disturbi muscoloscheletrici dovuti alla movimentazione dei pazienti e/o all'assunzione di posizioni scomode per un tempo prolungato

### Giustizia procedurale

Percezione della qualità morale ed equità di trattamento dei lavoratori

### Violenza sul lavoro\*

Comportamenti ostili mostrati dai pazienti/famigliari che potrebbero assumere la forma di minacce, di maltrattamenti verbali e/o di violenza fisica

### Integrazione con il team\*

Livello di integrazione e funzionamento dell'équipe la cui carenza potrebbe generare attriti e tensioni in grado di ripercuotersi sulla prestazione lavorativa

### Interazione con i pazienti\*

Richieste eccessive che i pazienti rivolgono al personale sanitario che potrebbero creare interferenza con l'attività lavorativa

\* Solo per personale sanitario

## VALUTAZIONE APPROFONDATA: ITEM SPECIFICI

Dimensioni MS
Domanda
Controllo
Supporto del management
Supporto dei colleghi
<b>Relazioni</b>
Ruolo
Cambiamento

Sono soggetto a molestie personali sotto forma di parole o comportamenti scortesi

Al lavoro sono soggetto a prepotenze e vessazioni

Dimensioni Sanitario	
Conflitto casa-lavoro	Grzywacz et al. (2006)
Carico emotivo	Kristensen et al. (2005)
Dissonanza emotiva	Consiglio (2014)
Aspetti ergonomici del lavoro	EU-OSHA (2014)
Giustizia procedurale	Niehoff e Moorman (1993)
<b>Violenza sul lavoro</b>	<b>Einarsen et al. (2009)</b>
Integrazione con il team	Consiglio et al. (2014)
Interazione con i pazienti	Dormann e Zapf (2004)

Durante il lavoro sono oggetto di comportamenti intimidatori (minacce) da parte di pazienti/familiari

Durante il lavoro sono oggetto di violenza e maltrattamenti verbali da parte di pazienti/familiari (ad es. mi urlano contro, sono bersaglio di attacchi di collera)

Durante il lavoro sono oggetto di violenza da parte di pazienti/familiari

# FASE DI PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI



**SCHEDE DI SUPPORTO ALLA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP PER L'APPROFONDIMENTO DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO.**

LA CONDUZIONE DEL FOCUS GROUP HA PER SCOPO IDENTIFICARE LE CRITICITÀ EMERSE DURANTE LA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO. IL FOCUS GROUP È UN METODO DI RICERCA QUALITATIVA CHE PERMETTE DI INDAGARE LE OPINIONI E LE PERCEZIONI DEI PARTECIPANTI SU UN ARGOMENTO SPECIFICO, IN QUESTO CASO LA VALUTAZIONE PRELIMINARE E LA PROPOSTA DI AZIONI DI INTERVENTO.

**SEZIONE - ACQUISIZIONE DEI GRUPPI OMogeneI CONSULTATI NEI RIsULTATI DELLA VALUTAZIONE**

Nome azienda: \_\_\_\_\_

In quali ambienti lavorativi del focus group? \_\_\_\_\_

Numero: \_\_\_\_\_

**Metodi della valutazione oggettiva**

Metodo	Adatto	Non Adatto
Questionari		
Interviste individuali		
Interviste di gruppo		
Focus group		

**SCHEDE DI SUPPORTO AL GRUPPO DI GESTIONE PER L'IDENTIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E/O PREVENTIVI**

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL GRUPPO DI GESTIONE DELL'INTERVENTO È UN ELEMENTO FONDAMENTALE PER LA CONDUZIONE SUCCESSIVA DEGLI INTERVENTI CORRETTIVI E/O PREVENTIVI. IL GRUPPO DI GESTIONE DEVE ESSERE COSTITUITO DA UN NUMERO PARIE DI MEMBRI, CON UN RAPPRESENTANTE DI OGNI AREA OPERATIVA COLTA IN CONSIDERAZIONE DURANTE LA VALUTAZIONE PRELIMINARE.

**MEMBRI DEL GRUPPO DI GESTIONE**

Nome	Funzione
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

**VALORE SINTETICO**

Indice di efficacia: \_\_\_\_\_

Indice di soddisfazione: \_\_\_\_\_

**VALORE DELLA SINTESI SINTETICA**

Indicatore	Valore	Descrizione
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____

**VALORE DI SINTESI SINTETICA**

Indicatore	Valore	Descrizione
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____

**VALORE DI SINTESI SINTETICA**

Indicatore	Valore	Descrizione
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____
Indicatore di efficacia	_____	_____
Indicatore di soddisfazione	_____	_____

## Obiettivo

Identificare gli interventi e le azioni necessarie a correggere le criticità emerse e a migliorare le condizioni di lavoro

## Strumenti

- Schede di supporto per la conduzione del focus group sulla base dei risultati della valutazione preliminare e approfondita
- Scheda di supporto al gruppo di gestione per l'identificazione degli interventi correttivi e preventivi

# Esempi di intervento

Diffondere una cultura del lavoro basata su atteggiamenti e comportamenti improntati al rispetto reciproco

Diffondere una politica di tolleranza zero verso atti di molestia e/o violenza e atti di discriminazione

Informare e formare i lavoratori e i dirigenti sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, dignità, e comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'Istituto quali i codici di comportamento ed etico

Incoraggiare il personale a segnalare prontamente gli episodi subiti alle figure di riferimento all'interno dell'organizzazione

Dotarsi di efficaci sistemi di segnalazione e monitoraggio per avere la corretta percezione dell'entità del fenomeno

Introduzione di riunioni scadenzate per discutere sui casi di violenza verbale e/o fisica verificatisi, e per confrontarsi sui fattori potenzialmente in grado di aumentare tale rischio

Definire e condividere procedure di identificazione e intervento tempestivo sui conflitti

Introdurre e facilitare l'accesso a sistemi di supporto psicologico e sportelli di ascolto, favorendo, ove possibile, opzioni di servizio a distanza e/o supporto telefonico

## PIANO DELLE ATTIVITA' DI RICERCA 2019-2021

### PROGRAMMA

**P5** - La violenza sui luoghi di lavoro: analisi del fenomeno e sviluppo di misure di gestione del rischio.

### OBIETTIVO

**03** – Analisi del fenomeno, anche in riferimento a specifici settori (es. sanitario, trasporti), predisposizione di moduli formativi ad hoc e individuazione di policy efficaci.

**BRIC**

**ID29A: Valutazione dei determinanti principali delle violenze in due Aziende Socio-Sanitarie territoriali lombarde, per una efficace prevenzione.**



**Dipartimento di Medicina e Chirurgia Università degli Studi dell'Insubria di Varese**

**ID29B: STW: La Security dei lavoratori del trasporto / Security of transport workers**



**Università Campus Bio-Medico di Roma**

**BRIC  
2022**

**ID33: “Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione in un approccio multi-metodo”**

## **Il progetto include due obiettivi specifici sul tema della violenza e le molestie sul lavoro**

- Mappare le soft e hard policy e buone prassi attualmente sviluppate in Europa per il monitoraggio e la prevenzione della violenza a lavoro attraverso il coinvolgimento delle principali associazioni europee di psicologia del lavoro e delle organizzazioni, e di psicologia della salute lavorativa, utilizzando una metodologia qualitativa.
- Mappare il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro attraverso un monitoraggio nazionale che prevede lo sviluppo e la diffusione di indicatori specifici e misure di valutazione, fruibili dalle aziende e dalle figure della prevenzione, anche attraverso i sistemi informativi ed iniziative ad hoc promosse con il coinvolgimento dei principali Stakeholder nazionali.

# Violenza nei luoghi di lavoro

## ATTIVITÀ PRINCIPALI

- ✓ Monitoraggio del fenomeno della violenza/aggressioni con approfondimenti nei settori sanitario e trasporti
- ✓ Raccolta delle iniziative regionali/nazionali per il contrasto del fenomeno
- ✓ Mappatura delle soft/hard policy nazionali ed europee
- ✓ Studio degli impatti organizzativi e sulla salute mentale dei lavoratori vittime di aggressioni
- ✓ Sviluppo ed implementazione di un sistema di incident reporting nel settore sanitario e di un Crawler Web georeferenziato degli episodi nel settore dei trasporti
- ✓ Individuazione e implementazione di azioni efficaci per il contrasto del rischio violenza/aggressioni: formazione/informazione, dispositivi di sicurezza per i lavoratori dei trasporti ed interventi di presa in carico/supporto per gli operatori sanitari, ecc.

INAIL



EENER



Convenzione OIL 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

## TRE PROGETTI BRIC 19 - 23:

- ✓ **ID 29A** Valutazione dei determinanti principali delle violenze in due Aziende Socio-Sanitarie territoriali lombarde, per una efficace prevenzione
- ✓ **ID 29B** La Security dei lavoratori del trasporto
- ✓ **ID 33** Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione in un approccio multi-metodo



## PIANO DELLE ATTIVITA' DI RICERCA 2025- 2027

### AMBITO

**A4** - Inclusione, benessere dei lavoratori, responsabilità sociale

### OBIETTIVO

**02** – Tra le attività previste dall'obiettivo vi è lo sviluppo di un modello integrato, partecipativo e multidisciplinare per una gestione sostenibile dei rischi psicosociali connessi ai cambiamenti del mondo del lavoro, tra i quali il **fenomeno della violenza sul lavoro**

In continuità con il PAR 2022-2024 si stanno effettuando sperimentazioni e casi studio per testare strumenti per la rilevazione dei rischi psicosociali connessi con la violenza e le molestie sul lavoro da integrare agli strumenti di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato in maniera modulare e per identificare interventi preventivi e migliorativi per la loro gestione.

---

THANK YOU