

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

Empowerment aziendale per la gestione delle molestie e violenze

ANTONIA BALLOTTIN
ULSS 9 SCALIGERA – SPISAL

Progetto di ricerca BRIC-INAIL “Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: *Obiettivo Specifico 3*

- a) **Mappare il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro** attraverso un monitoraggio nazionale che prevede lo sviluppo e la diffusione di strumenti di valutazione (es., una specifica scheda sviluppata ad hoc per lo scopo), fruibili dalle aziende e dalle figure della prevenzione

- b) **Migliorare la gestione del rischio in azienda** attraverso l’empowerment delle figure della prevenzione attraverso attività di informazione, formazione e diffusione di strumenti per la valutazione del fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro



- c) Favorire l’emersione del fenomeno e **predisporre misure di prevenzione e di intervento mirate per le aziende**

CONDIZIONE DI PARTENZA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

- Mancanza di univocità nella definizione dell'ambito
- Frammentazione del tema (interno / esterno, solo alcuni tipi di violenze)
- Applicazioni specifiche per settore (sanitario in relazione alle aggressioni da esterni, rischio rapina per banche, uffici postali, esercizi commerciali)
- Norme in evoluzione

Carenze importanti nella conoscenza e sulla consapevolezza del fenomeno

PIANO DI ATTIVITA'

1. **SCHEDA DI RICOGNIZIONE AZIENDALE SULLA GESTIONE VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DEL LAVORO**
2. **WEBINAR E CORSO DI FORMAZIONE**
3. **SCHEDA DI SEGNALAZIONE DEGLI ATTI DI MOLESTIA E VIOLENZA IN AZIENDA**
4. **SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO**
5. **CASI STUDIO**
 -  **GRANDE AZIENDA**
 -  **AZIENDE ARTIGIANE**



Mappare il fenomeno della violenza nei luoghi di lavoro

SCHEDA DI RICOGNIZIONE AZIENDALE: GESTIONE VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DEL LAVORO

Questionario anonimo

sono state attivate azioni specifiche rispetto alla violenza e le molestie negli ambienti di lavoro

- come azioni preventive/buone pratiche per contrastare il fenomeno all'interno dell'organizzazione
- come azioni di monitoraggio
- a seguito di episodi di violenza avvenuti all'interno dell'organizzazione

quali misure ritiene più efficaci per la gestione della violenza e molestia a lavoro

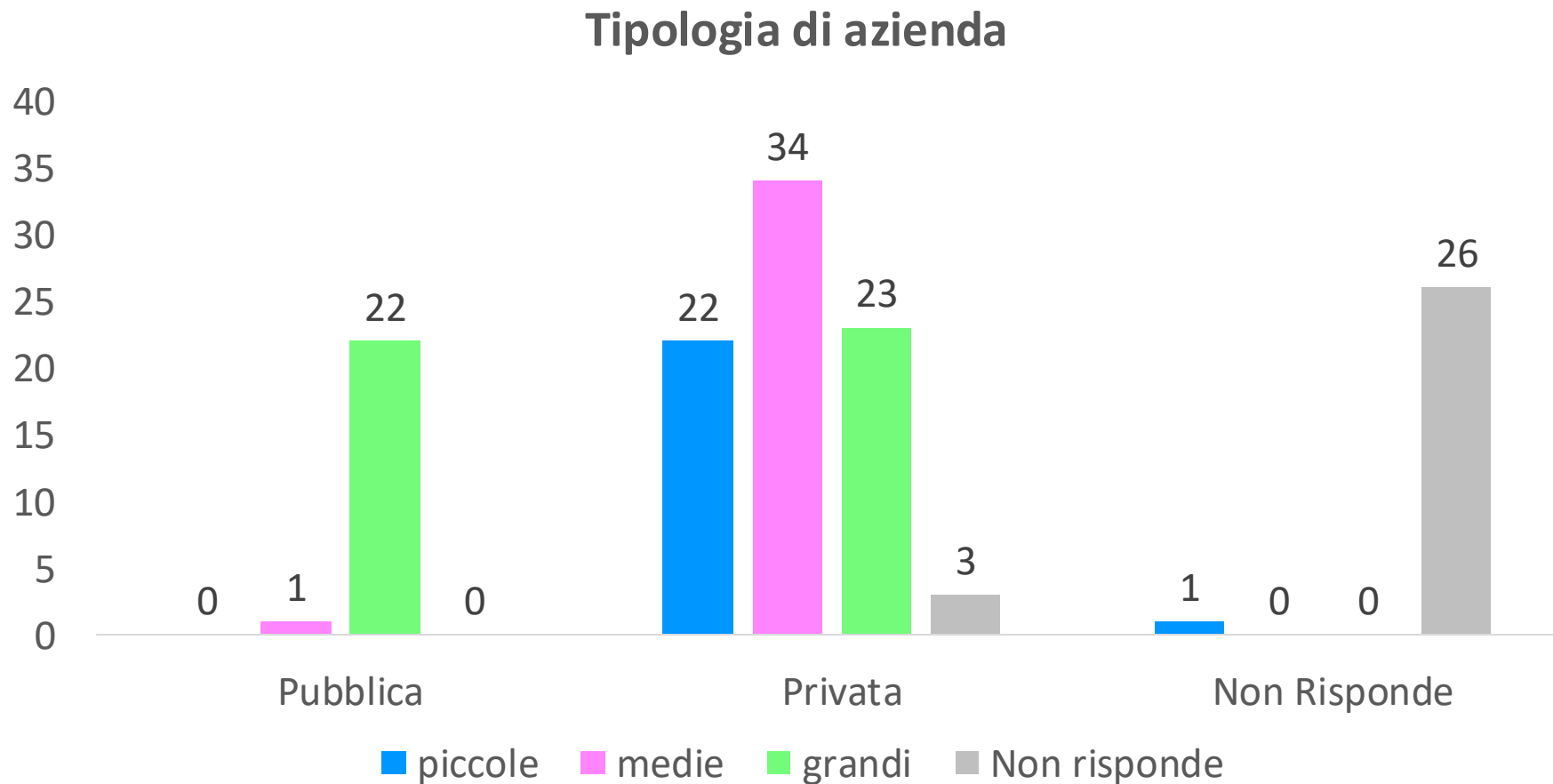
- Misure di tipo preventivo: organizzative, tecniche, procedurali (ad es. modifica dell'organizzazione del lavoro, introduzione di sistemi di segnalazione, procedure...)
- Misure di tipo attenuante: comunicative, informative, formative (ad es. riunioni, iniziative formative, corsi di formazione...)
- Misure di tipo riparatore: interventi individuali (es sportello d'ascolto, sostegno individuale...)

nella sua azienda è presente un documento formalizzato per la gestione della violenza e molestia a lavoro

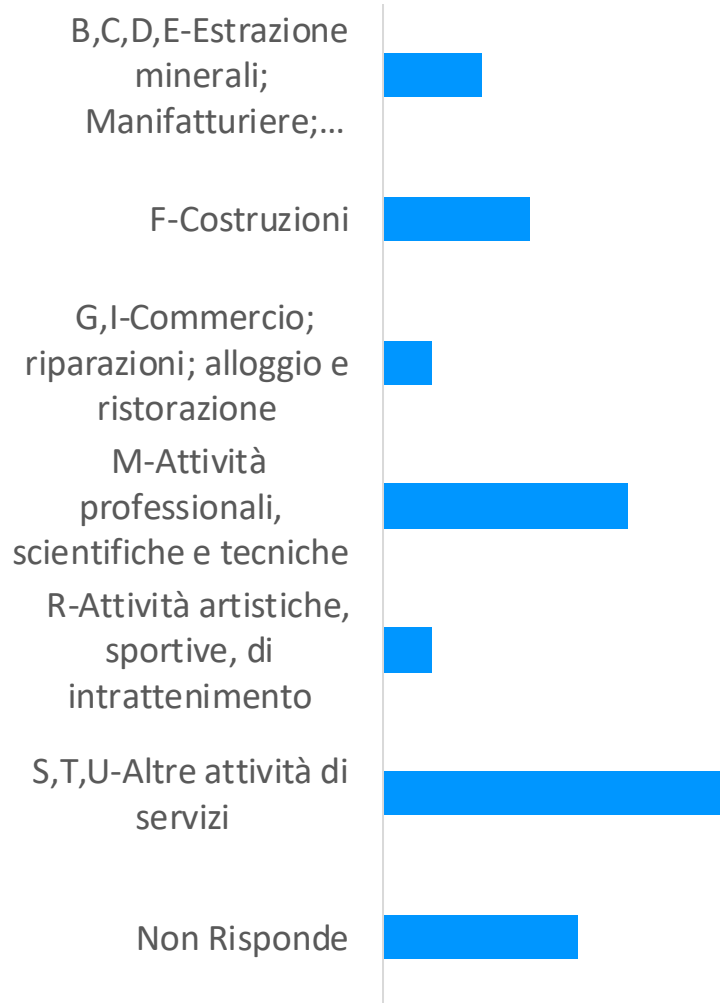
- Politica Aziendale
- Codice etico/Codice di condotta o accordo aziendale/Codice di comportamento
- Piani di attività CUG/Comitati/Commissioni
- Adozione della dichiarazione dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

TIPOLOGIA DI AZIENDE CHE HANNO PARTECIPATO

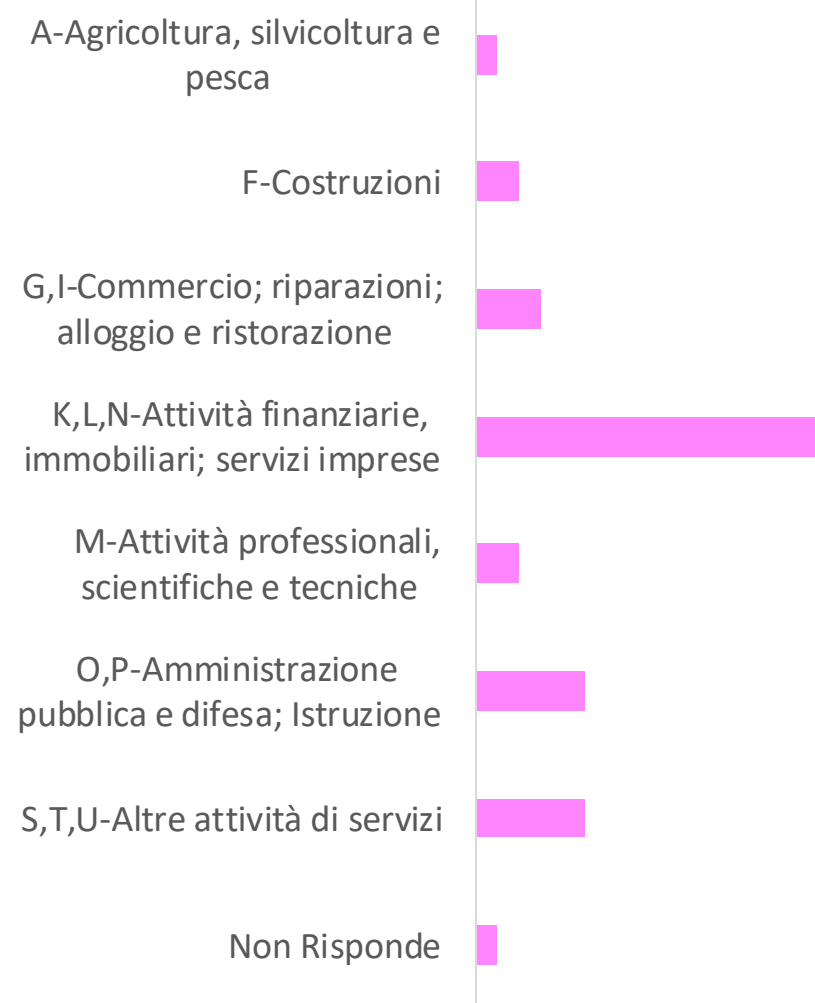
132 AZIENDE



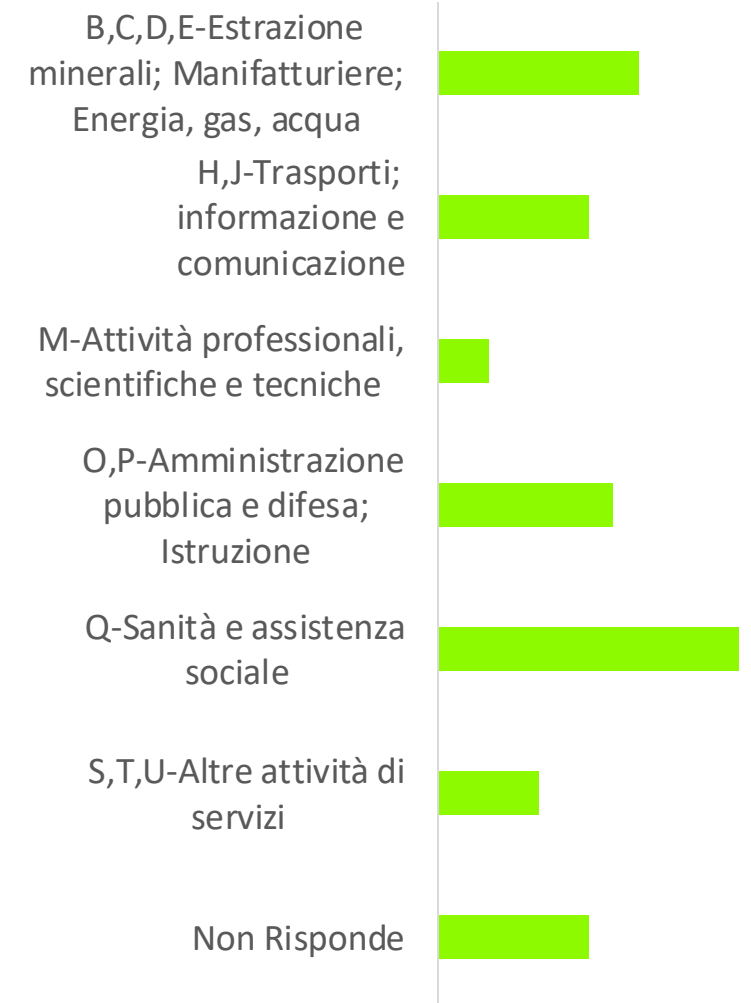
Piccole



Medie

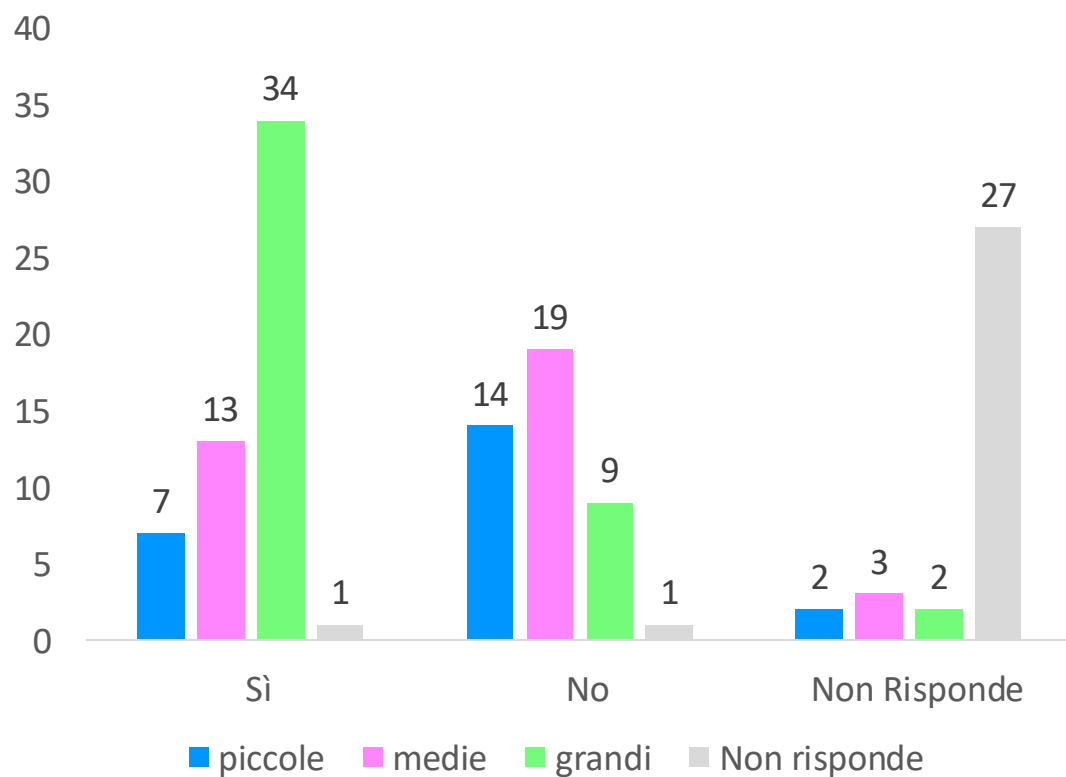


Grandi

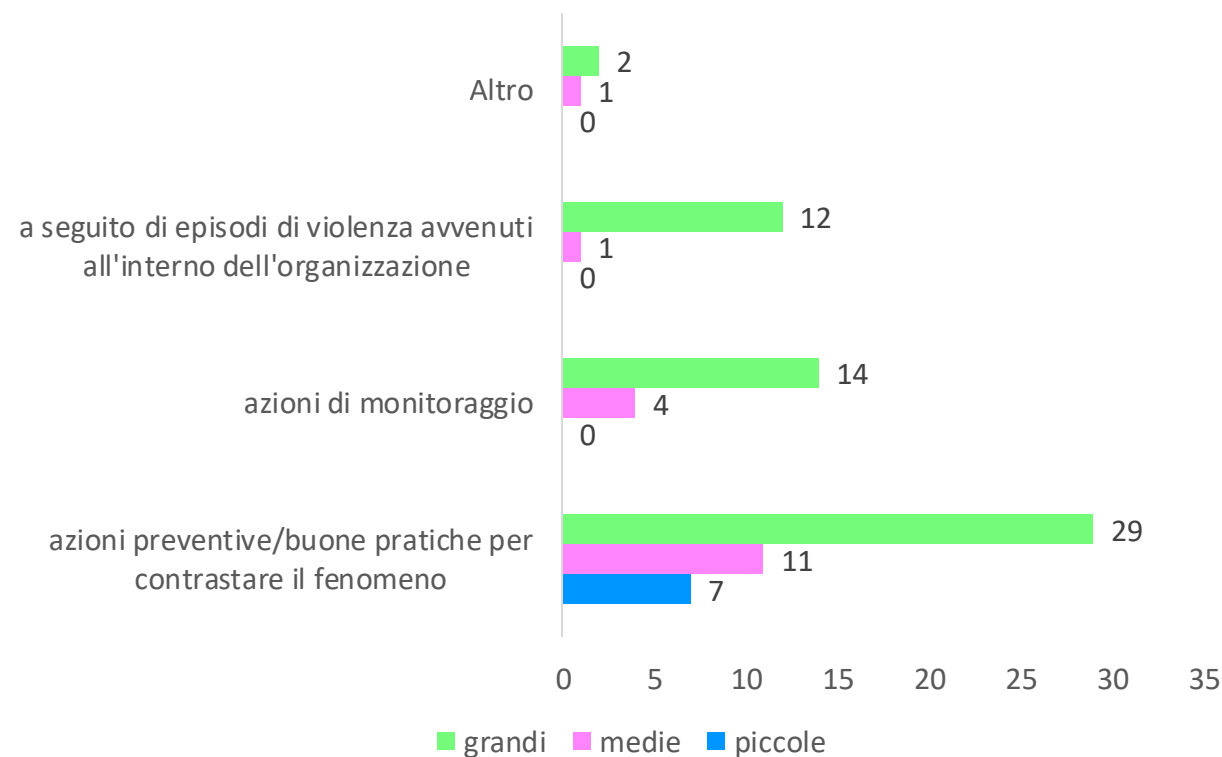


COSA MUOVE L'AZIENDA

Attivate azioni specifiche rispetto a violenza e molestie

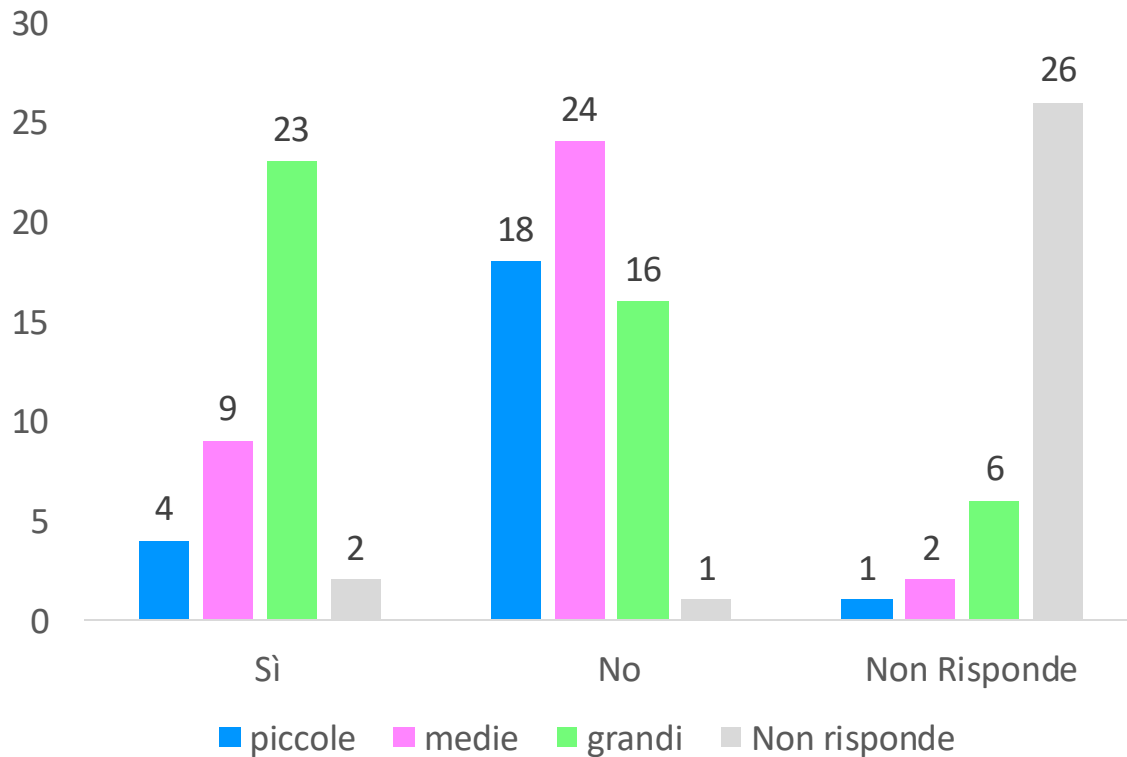


Azioni Attivate

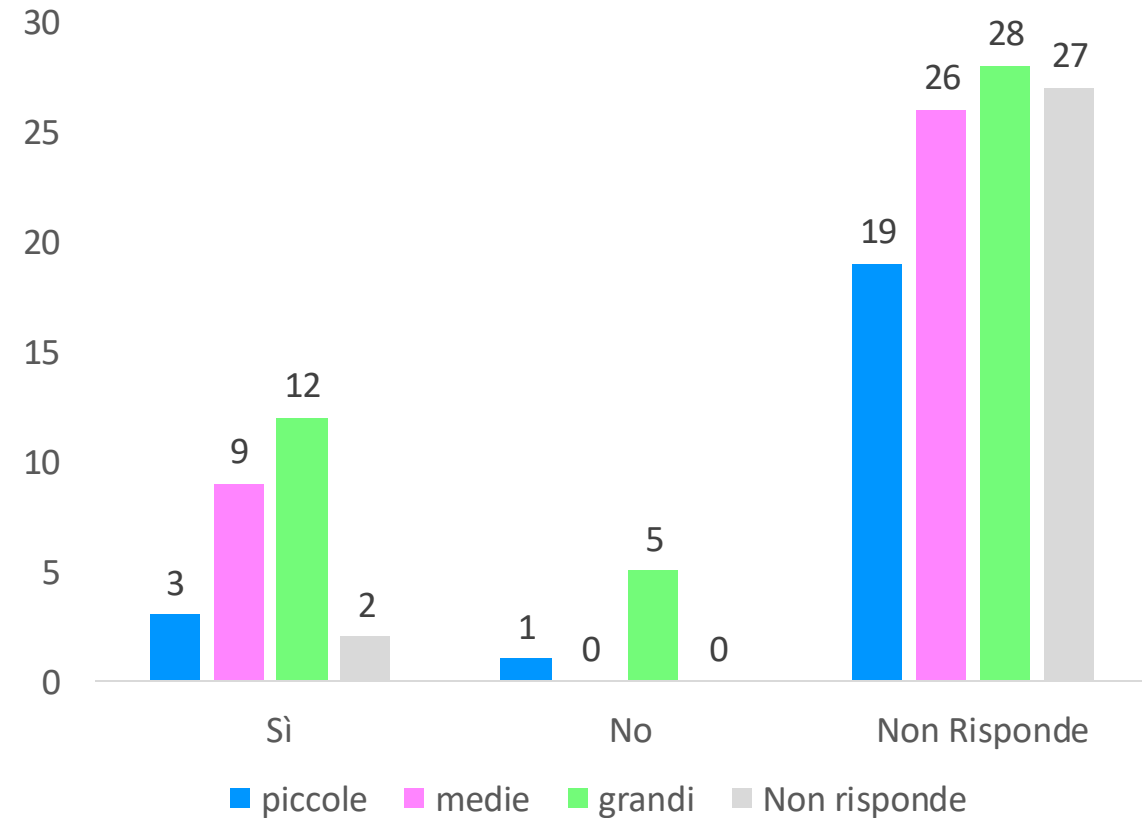


DOVE SI INSERISCE IL TEMA NELLA GESTIONE AZIENDALE

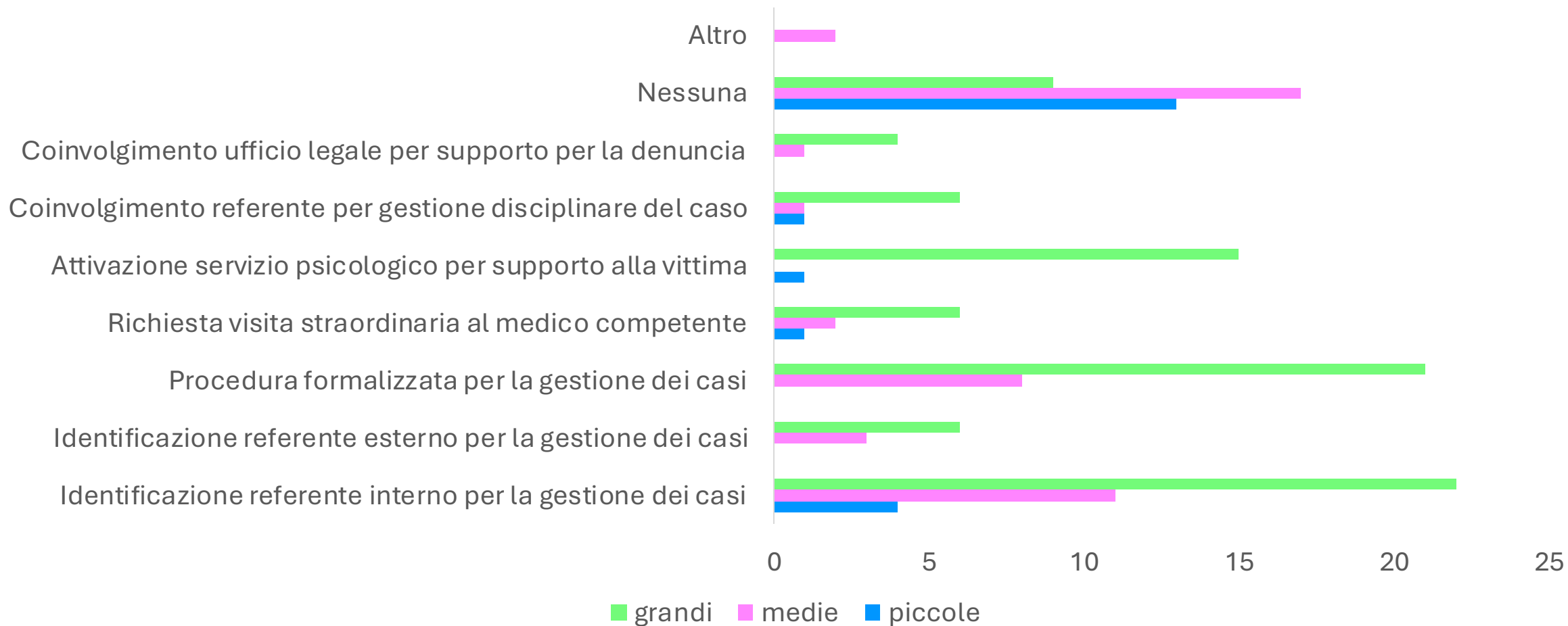
Presenza documento formalizzato per prevenzione e gestione delle violenze e molestie



Documento incardina nel DVR

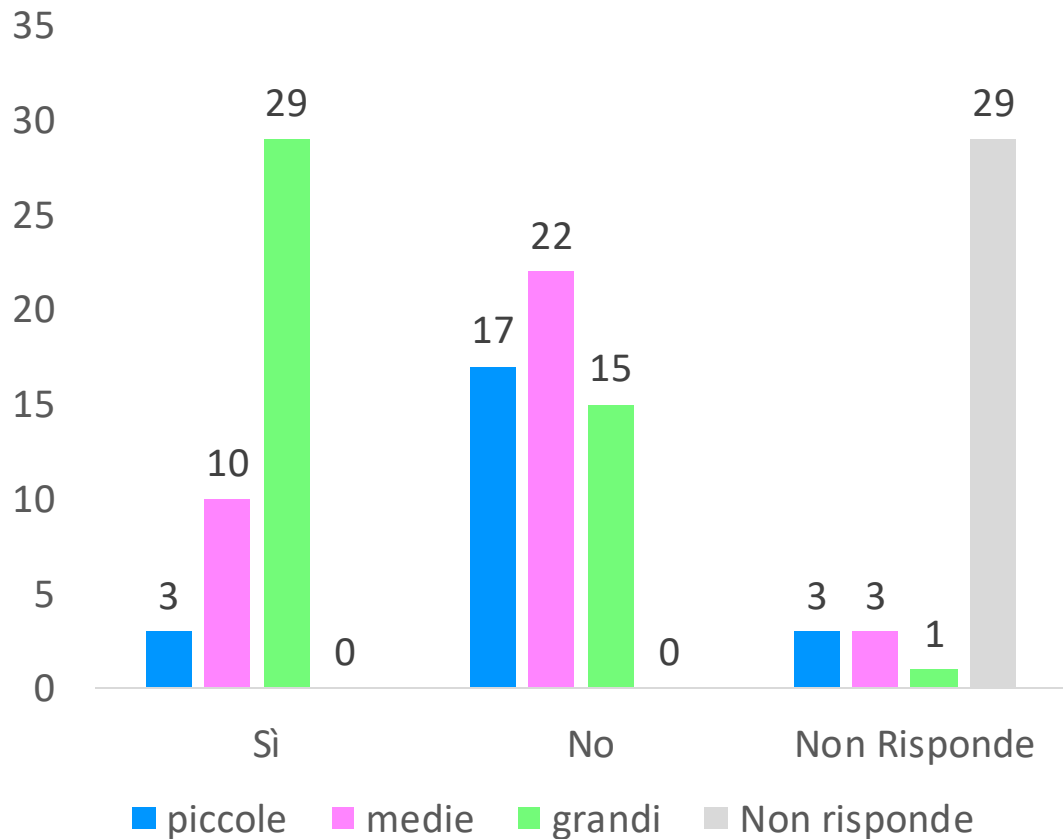


QUALI AZIONI SONO STATE IMPLEMENTATE PER LA GESTIONE DELLE VIOLENZE

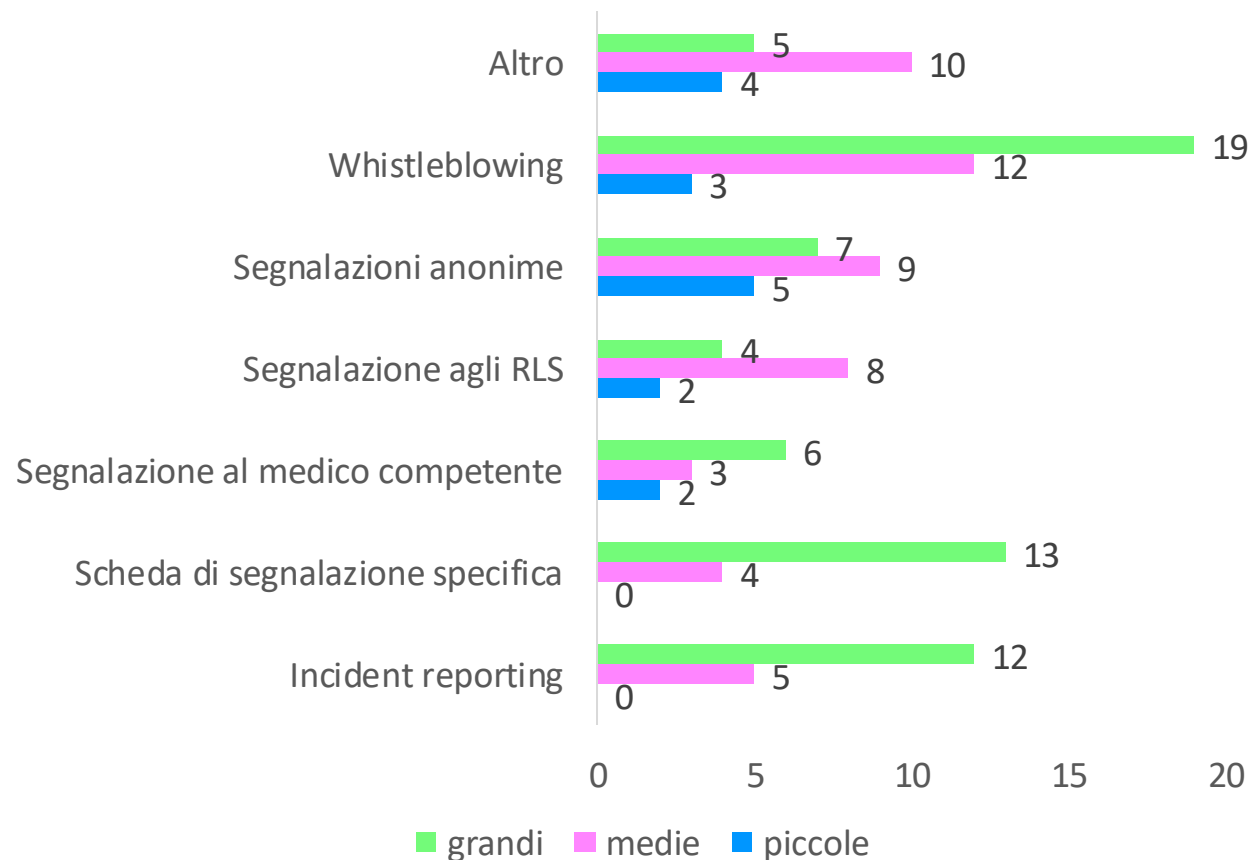


MODALITA' DI SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA

Presenza sistema aziendale specifico per la raccolta segnalazioni

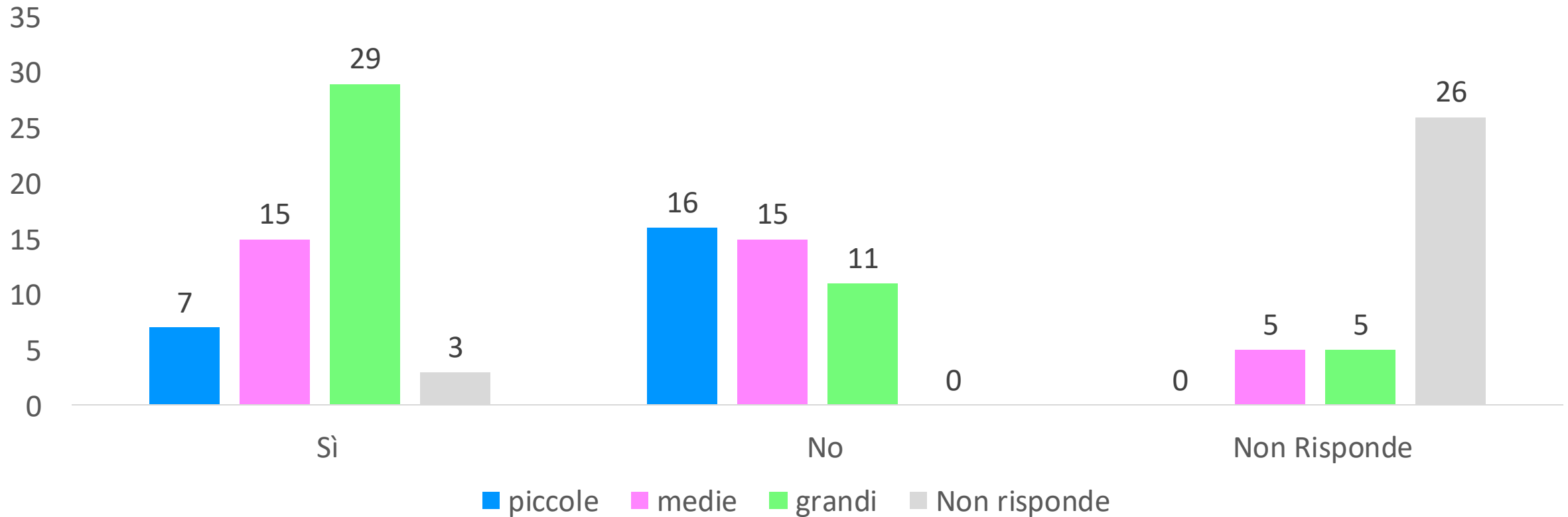


Modalità e strumenti per la segnalazione di eventi violenti



INIZIATIVE FORMATIVE

Iniziative formative negli ultimi tre anni



WEBINAR: EMPOWERMENT DEI RUOLI AZIENDALI

MODULO 1: Definizioni e Prevalenza delle molestie e violenza al lavoro

MODULO 2: Strumenti per riconoscere i segnali di violenza e mappare i rischi

MODULO 3: Modello di prevenzione delle violenze e molestie sui luoghi del lavoro

MODULO 4: Ruolo delle figure aziendali nella prevenzione e gestione delle violenze

**Prof. Claudio Barbaranelli | Professore Ordinario di Psicometria - Sapienza -
Università di Roma**

Dr.ssa Antonia Ballottin | Psicologa del lavoro - Spisal Aulss 9 Scaligera

**Prof.ssa Roberta Fida | Professore Ordinario di Psicologia Organizzativa e del Lavoro
- Aston University, Birmingham, UK**

**Dr. Andrea Serpelloni | Psicologo del lavoro - Incaricato del progetto Spisal Aulss 9
Scaligera**

Dr. Matteo Ronchetti | Ricercatore psicologo - Inail

The screenshot shows a slide from a webinar. At the top, there are logos for ULSS9, INAIL, SAPIENZA Università di Roma, and Aston University. The main text on the slide reads: "CORSO DI FORMAZIONE" followed by "Progetto di ricerca BRIC-INAIL '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'". Below this, it lists the "DOCENTI" as "Prof. Claudio Barbaranelli | Professore Ordinario di Psicometria - Sapienza - Università di Roma". A small video inset in the bottom right corner shows a man speaking.

CORSO DI FORMAZIONE APPROFONDITO

<https://moodleext.univr.it/>

Prevenzione delle violenze nei luoghi di lavoro

 **Presentazione TOOLKIT: la cassetta degli attrezzi della prevenzione**

[Tool esterno](#) [Impostazioni](#) [Altro](#) ▾

Spunta come completato

Video presentazione TOOLKIT 1



SCHEDA DI SEGNALAZIONE DEGLI ATTI DI MOLESTIA E VIOLENZA IN AZIENDA

- far emergere il problema attraverso una codificazione comune delle tipologie di atti di violenze e molestie
- individuare adattamenti specifici alle realtà lavorative
- raccogliere un feedback sull'efficacia dello strumento

il lavoratore può segnalare, anche in forma anonima, le condizioni di molestie o violenze che subisce durante il lavoro da parte di interni (colleghi, superiori, sottoposti) o esterni (cliente, utente, fornitore).

SCHEDA DI SEGNALAZIONE DEGLI ATTI DI MOLESTIA E VIOLENZA IN AZIENDA

L'utilizzo della scheda di segnalazione deve essere favorito da:

- iniziative di comunicazione,
- informazione e formazione,
- chiare indicazioni sulle modalità di compilazione
- formalizzazione dei referenti interni/esterni di competenza.

Tutte le segnalazioni, anche quelle non identificative del soggetto, **possono consentire di individuare** le situazioni ricorsive o critiche su cui operare una verifica ed eventualmente intervenire con priorità (ad es. fascia oraria, modalità lavorative, tipologia di utenza...).

ESTRATTO SCHEDA DI SEGNALAZIONE

2. Indichi la tipologia di evento accaduto:

- Violenza fisica
- Violenza verbale
- Bullismo/Mobbing: insieme di comportamenti molesti/violenti e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro
- Discriminazione: trattamento ingiusto o sfavorevole riservato ad una persona o ad un gruppo di persone, sulla base di caratteristiche personali come: razza, etnia, sesso, genere, religione, età, disabilità, orientamento sessuale.
- Molestia/violenza sessuale: atti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si manifestano con azioni o comportamenti indesiderati – fisici, verbali o non verbali – che hanno una connotazione sessuale.
- Non sono sicuro/a
- Altro (Specificare)_____

3. Tipologia degli atti di Molestie o Violenze

- Interno/i
- Esterno/i (Cliente/Utente/Fornitore)
- Altro specificare_____

Se Interni/o indicare ruolo/i ricoperto/i dell'autore _____

ESTRATTO SCHEDA DI SEGNALAZIONE

9. Quando è avvenuto l'evento?

- Inizio turno
- Metà turno
- Fine Turno

10. Orario nel quale è avvenuto l'evento ____ : ____.

10.1 Avvenuto in orario straordinario

- Sì
- No

11. Ritieni che uno o più dei seguenti fattori abbiano avuto un ruolo in ciò che ha vissuto o visto?

Selezioni tutte le opzioni applicabili (facoltativo):

- età
- genere
- orientamento sessuale
- disabilità o limitazione
- etnia/razza
- religione/credo
- altro
- preferisco non rispondere

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

Gli indicatori proposti tengono conto delle attività considerate a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206 e integrano i dati analizzati nella valutazione del rischio stress lavoro correlato, secondo indicazioni commissione consultiva permanente 18/10/2010.

Le aree di analisi sono così suddivise in :

- **CARATTERISTICHE AZIENDALI:** Il settore di appartenenza, la tipologia di attività e l'orario di lavoro sono tre fattori che identificano la maggiore esposizione al rischio secondo la Raccomandazione ILO 206.
- **INDICATORI AZIENDALI:** gli infortuni relativi alla violenza individuano la presenza del fenomeno in azienda e le segnalazioni di violenze e molestie consentono l'emersione delle condizioni di lavoro più a rischio

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

Data compilazione		
Settore di appartenenza	<input type="checkbox"/> A- Agricoltura, silvicoltura e pesca <input type="checkbox"/> B,C,D,E- Estrazione di minerali da cave e miniere; Attività manifatturiere; Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento <input type="checkbox"/> F- Costruzioni <input type="checkbox"/> G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; <input type="checkbox"/> J- Servizi di informazione e comunicazione <input type="checkbox"/> K,L,N- Attività finanziarie e assicurative; Attività immobiliari; Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese <input type="checkbox"/> M- Attività professionali, scientifiche e tecniche <input type="checkbox"/> O - Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; <input type="checkbox"/> S,T,U- Altre attività di servizi; Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	
Settore di appartenenza Raccomandazione ILO 206	<input type="checkbox"/> I- Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione H - Trasporto e magazzinaggio <input type="checkbox"/> P- Istruzione <input type="checkbox"/> Q- Sanità e assistenza sociale <input type="checkbox"/> R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	In caso affermativo di almeno una risposta assegnare il valore 1 in quanto settori a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206
Attività	<input type="checkbox"/> È presente un lavoro solitario? <input type="checkbox"/> È presente un lavoro a contatto con il pubblico <input type="checkbox"/> È presente un lavoro che prevede la gestione di denaro in contanti e valori <input type="checkbox"/> È presente un lavoro a contatto con persone in difficoltà (es. malattie psichiatriche, dipendenza, sottoposti a procedimenti giudiziari, barriere linguistiche e culturali)	In caso affermativo di almeno una risposta assegnare il valore 1
Orario di lavoro	<input type="checkbox"/> Lavoro durante le ore serali/notturne/mattino presto?	In caso affermativo della risposta assegnare il valore 1 in quanto modalità di lavoro a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

INDICATORI PER AZIENDA

N°	Domanda/Indicatore	Risposta		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1	infortunisti relativi a violenza fisica nell'ultimo anno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Si 1	No 0	
<i>Descrizione: Verificare se sono presenti infortuni relativi a episodi di violenza</i>		<i>Se vi è almeno un infortunio: rispondere Sì</i>		
2	Segnalazioni formali (non anonime) di molestie e violenze senza esito infortunistico nell'ultimo anno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Si 1	No 0	
<i>Descrizione: Verificare se sono presenti segnalazioni relative a episodi di molestie e violenza</i>		<i>Se vi è almeno un infortunio: rispondere Sì</i>		
3	Presenza di un sistema di segnalazione formale in azienda degli episodi di violenza sul lavoro senza infortuni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Si 0	No 1	
	Se sì indica la tipologia di sistema <input type="checkbox"/> sistema formalizzato di segnalazione di eventi senza infortunio per il contesto sociosanitario (aggressioni L. 113/20) <input type="checkbox"/> sistema di whistleblowing come previsto dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 <input type="checkbox"/> sistema formalizzato di segnalazione ai referenti indicati dall'azienda: SPP, MC, HR, CUG, Consigliere di fiducia.... <input type="checkbox"/> Altro _____			
		<i>Se è presente: rispondere Sì</i>		

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

4	Presenza di codice etico e/o di comportamento che include le molestie e violenze (da interno e da esterno)		<input type="checkbox"/> Sì 0	<input type="checkbox"/> No 1	
	<i>Descrizione: Aziende pubbliche e private che hanno adottato un codice di auto normazione che include la tutela da molestie e violenze</i>		<i>Se è presente: rispondere Sì</i>		
5	Formazione di dirigenti e lavoratori sulla prevenzione di violenze e molestie sul lavoro negli ultimi 3 anni		<input type="checkbox"/> Sì 0	<input type="checkbox"/> No 1	
	<i>Descrizione:</i>		<i>Se è presente: rispondere Sì</i>		

RISULTATI INDICATORI

Punteggio	Risultato
0 - 1	L'azienda non presenta criticità significative in relazione alla violenza e alle molestie a lavoro. E' importante comunque avviare processi e procedure di monitoraggio (es. scheda di segnalazione) e contrasto (es. formazione) per prevenire episodi di violenza e molestia a lavoro.
2 - 4	Ci sono segnali di possibili criticità in relazione alla violenza e alle molestie a lavoro. È importante approfondire le problematiche ed eventualmente intervenire con misure correttive e/o di miglioramento. E' importante avviare processi e procedure di monitoraggio (es. scheda di segnalazione) e contrasto (es. formazione) per prevenire episodi di violenza e molestia a lavoro.
5 - 8	Ci sono evidenti segnali di criticità. È urgente approfondire le problematiche e intervenire con misure correttive e/o misure preventive. E' importante comunque tener presente l'importanza di avere processi e procedure di monitoraggio (es. scheda di segnalazione) e contrasto (es. formazione) per prevenire episodi di violenza e molestia a lavoro.

Gruppo di lavoro

Dr.ssa Antonia Ballottin (Psicologa del lavoro e psicoterapeuta,
Responsabile scientifico dell'unità operativa Spisal Aulss 9)

Dr.ssa Stefania Dolci (Medico del Lavoro, Direttore Spisal Aulss 9)
Dr. Giorgio Pianalto, Dr.ssa Silvia Barbero (Medici del Lavoro)

Dr. Pietro Mazzoccoli (Sociologo Spisal Aulss 9)

Dr. Andrea Serpelloni (Psicologo del lavoro e psicoterapeuta,
Professionista incaricato Spisal Aulss 9)

Dr.ssa Ornella Troso (Medico del Lavoro, Responsabile UOS Medicina
del Lavoro Spisal Aulss 3 Serenissima Venezia)

Dr.ssa Martina Cavallari (Psicologa del lavoro e psicoterapeuta, Spisal
Aulss 3 Serenissima Venezia)

Prof.ssa Laura Calafà
(Ordinaria Diritto del Lavoro e di Diritto del lavoro
dell'Unione europea nell'Università di Verona)

Prof. Marco Peruzzi
(Professore associato di diritto del lavoro presso il
Dipartimento di scienze giuridiche dell'Università di
Verona)

Dr. Pietro Soresini (laureato in Giurisprudenza)

Dr. Nicola Tommasi (Centro Interdipartimentale di
Documentazione Economica (C.I.D.E.) Università di
Verona)

Dott.ssa Olga Lucia Forlani (Tecnologie Innovative per la
Didattica T.I.D. Università di Verona)