

# 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

## Caso studio aziendale: soggetti della prevenzione

*Prof. Marco Peruzzi, Dr. Andrea Serpelloni, Ing. Riccardo Cecili, Dr.ssa Giulia Piacentino*

## OBIETTIVI

---



- Scheda di segnalazione: modello base ad uso aziendale per la segnalazione degli episodi di violenza e molestie
- Scheda di indicatori aziendali: strumento che consente un'analisi preliminare della gestione aziendale delle violenze e molestie



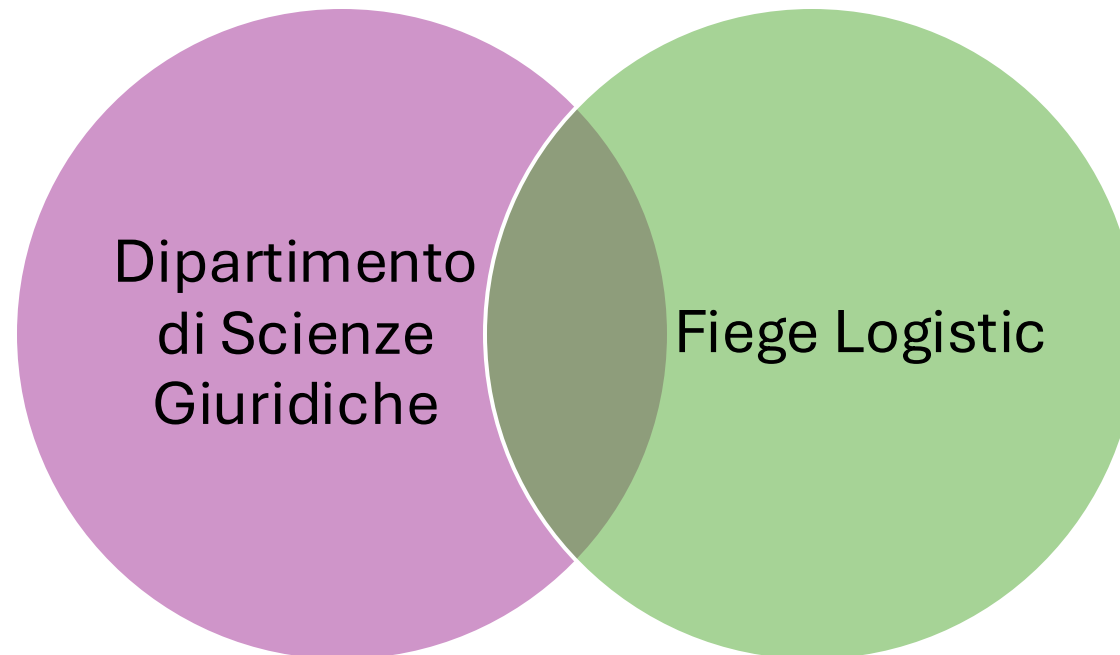
**Sperimentazione degli indicatori in almeno 1 caso studio**

## OBIETTIVI

---

Definizione di N°1 buone prassi per la prevenzione del rischio violenza nei luoghi di lavoro

Team di ricerca:  
Prof. Laura Calafà  
Prof. Marco Peruzzi  
Dott. Andrea Serpelloni  
Dott. Pietro Soresini



## PERCHE' FIEGE LOGISTIC?

---

- COMPLESSITA' AZIENDALE
- NUMERO DI LAVORATORI
- SISTEMI DI GESTIONE
- SETTORE DI APPARTENENZA

## ATTIVITA' DEL CASO STUDIO

---

- analisi del sistema aziendale di gestione delle violenze nei luoghi di lavoro
- accesso a corso di formazione online sulle violenze e molestie
- realizzazione di interviste con gli stakeholder aziendali
- la co-progettazione di un codice etico di terza generazione, integrato con il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

# WE ARE FIEGE!

**150 YEARS**

FAMILY BUSINESS

**5.**

GENERATION



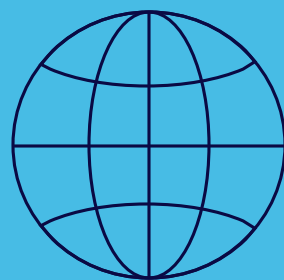
**ITALIA**

1980

10 SITI

4k PERSONE

GESTIONE DIRETTA



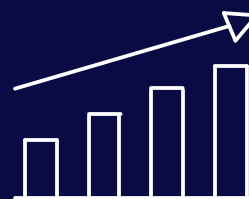
**139** LOCATIONS  
IN 14 COUNTRIES

**AREA NORD-EST**

3 siti

1500 PERSONE

+56 nazionalità



2,000,000,000

**EUR**

OF TURNOVER 2023

**75% DONNE**

40 % women  
in leadership  
position

**22,000**

EMPLOYEES



# Il nostro focus: le persone



**Benessere quotidiano e welfare**



**Inclusione e responsabilità sociale**



**Crescita e valorizzazione del personale**



**Parità di genere e flessibilità**



**Cultura aziendale**



# La partecipazione di FIEGE al progetto BRIC: perché?



- 1** Impegno costante contro discriminazioni, violenze e molestie
- 2** Prevenzione e Sensibilizzazione
- 3** Centralità della persona e benessere organizzativo
- 4** Promozione di ambienti inclusivi e rispettosi della pluralità

# Il ruolo di CHO in FIEGE


## CHIEF HAPPINESS OFFICER

- in FIEGE è un ruolo concepito come **TRUST PERSON**
- ascolto attivo
- progettazione di valore
- benessere condiviso
- rispondere ai bisogni reali
- valorizzazione di culture e persone




Prendi appuntamento con la Chief  
 Happiness Officer - Giulia 😊



Segnala una molestia/discriminazione  
**MODALITA' 1:** Compila questo modulo  ed...



Segnala una molestia/discriminazione  
**MODALITA' 2:** invia una email 



## COMPLIANCE

- prevenzione e gestione delle discriminazione, molestie, violenze
- in stretta collaborazione con i colleghi HRBP e HSSE
- procedura di segnalazione online e offline
- policy D&I e Anti-ritorsione
- cultura della consapevolezza e della responsabilità condivisa

# FIEGE: caso studio per progetto BRIC



**TOOLKIT**  
VIOLENCE AND  
HARASSMENT  
AT WORK

## PROGETTO BRIC

- rivedere e migliorare i nostri strumenti
- feedback concreti a partire dalla nostra esperienza sul campo
- scambio reciproco per miglioramento strumenti
- approfondimenti e nuovi strumenti a partire dalle necessità operative

## ASPETTI CHIAVE

- miglioramento procedura e documentazione esistente da integrazione spunti
- definizioni, livelli di gravità dei casi e potenziali action plan creando proprio una scheda di analisi oggettiva
- aggiornamento interno: procedura, cultura, mindset
- elaborazione protocollo HSSE specificatamente su questo ambito
- aggiornamento formazione interna con ulteriori insights



# Il valore aggiunto del progetto BRIC per FIEGE



## RISULTATI

- sistematizzazione e ordine
- maggiore consapevolezza tra tutte le persone coinvolte
- indagini più accurate
- action plan più puntuali
- ulteriori azioni di prevenzione e comunicazione

## VALORE AGGIUNTO

- custodire la fiducia delle persone
- creare spazi sicuri dove ogni persona possa sentirsi ascoltata, rispettata e valorizzata
- rendere il processo non solo uno strumento operativo
- ogni voce conta e ogni segnalazione è presa in carico con serietà e rispetto
- cura, collaborazione e coraggio



# STRUMENTI SPERIMENTATI: INDICATORI AZIENDALI

## SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

N°	Domanda/Indicatore	Risposta	
		<input type="checkbox"/> Sì 1	<input type="checkbox"/> No 0
1	infortunisti relativi a violenza fisica nell'ultimo anno	<input type="checkbox"/> Sì 1	<input type="checkbox"/> 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"/> Sì 1	<input type="checkbox"/> No 0
	<i>Descrizione: Verificare se sono presenti segnalazioni relativi 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"/> Sì 0	<input type="checkbox"/> No 1
	Se si 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>	



**INTEGRAZIONE  
 DEGLI  
 INDICATORI**

# INTAGRAZIONE INDICATORI AZIENDALI

Area	Obbligatoria
SCHEDA INDICATORI	Sì
CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	Sì
SISTEMA DI GESTIONE DELLE VIOLENZE AL LAVORO	Sì
CONTESTO LAVORATIVO	Se accesso esterni
CULTURA, LEADERSHIP E RELAZIONI INTERPERSONALI	Sì
AMBIENTI DI LAVORO	Sì
AREA ESTERNA ALLA STRUTTURA	Sì
AREA DI PARCHEGGIO	Sì
LAVORO FUORI SEDE	Se previsto

# STRUMENTI SPERIMENTATI: SCHEDA DI SEGNALAZIONE

Data Compilazione Scheda \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

1. L' evento che vuole riportare è accaduto a:

- Me stessa/o
- Qualcun altro
- Preferisco non rispondere

1.2 Se ha indicato "Qualcun altro", la persona che ha subito l'evento è:

- Un lavoratore
- Un cliente/utente esterno/fornitore
- Preferisco non rispondere

1.3 Se la persona che ha subito l'evento è un interni

- Indichi il ruolo lavorativo di chi ha subito violenza \_\_\_\_\_
- Indichi il reparto/ufficio di chi ha subito violenza \_\_\_\_\_
- Preferisco non rispondere

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) \_\_\_\_\_



**ADATTATA AL  
CONTESTO  
AZIENDALE**

DATA COMPILAZIONE SEGNALAZIONE \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_ Reparto \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_ Telefono \_\_\_\_\_

L' evento che vuoi riportare è accaduto a:

- Me stessa/o
- Qualcun altro/a\*\* → → → → → → → → → →
- Preferisco non rispondere

\*\*Se ha indicato "Qualcun altro/a", la persona che ha subito l'evento è:

- Un lavoratore / Una lavoratrice
- Un cliente/utente esterno/fornitore
- Preferisco non rispondere

Hai già segnalato l'evento o informato qualcuno/a?

- no, non l'ho riferito ancora a nessuno
- sì, al mio responsabile
- sì, ad un/a collega
- sì, alla figura CHO
- sì, alle Risorse Umane
- altra persona (specificare) \_\_\_\_\_

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

La persona sa che stai inviando questa segnalazione?

- Sì, è informata
- No, non è informata

<p><b>DATA</b> accadimento evento</p> <p>___/___/___</p> <p>Quando è avvenuto l'evento?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inizio turno</li> <li>• Metà turno</li> <li>• Fine Turno</li> <li>• In Itinere</li> <li>• In Orario Straordinario</li> </ul> <p><b>ORARIO</b> nel quale è avvenuto l'evento ___:___.</p>	<p><b>LUOGO</b> nel quale è avvenuto l'evento (indicare puntualmente)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>RESPONSABILE</b> dell'evento che si vuole segnalare</p> <p>Cognome: _____</p> <p>Nome: _____</p> <p>Reparto: _____</p>	<p>Presenza di altre persone (<b>colleghi, TESTIMONI, TL, Manager, ecc.</b>) durante l'accadimento dell'evento (indicare puntualmente)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---	---	--	--

# STRUMENTI SPERIMENTATI: SCHEDA ANALISI SEGNALAZIONE

## SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

### Segnalazione di probabili molestie/violenze nel contesto di lavoro

(Documento riservato – accesso limitato a CHO e figure autorizzate ai sensi delle policy aziendali e normativa privacy)

#### ISTRUZIONI

- **Completare** tutte le sezioni. Se un campo non è applicabile, indica N/A.
- Spunta le caselle nelle Tipologie di condotta e nelle Conseguenze.
- In presenza di trigger di emergenza (contatto fisico grave, minacce di morte, diffusione non consensuale di immagini, ecc.) attivare immediatamente le misure urgenti e classificare almeno in Classe A (Livello 4).

#### 1) INTESTAZIONE PRATICA

- ID pratica: .....
- Data/ora ricezione segnalazione: .....
- Canale di segnalazione (e-mail, cassetta, piattaforma, referente): .....
- CHO referente: .....
- Altre funzioni coinvolte (HSE, Legal, RLS, CUG): .....

#### 2) PERSONE COINVOLTE

Segnalante

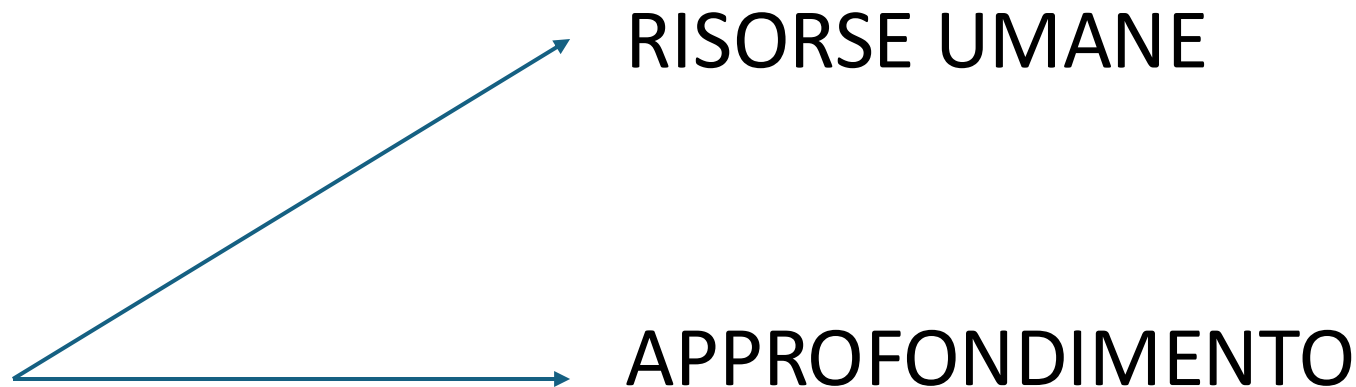
- Nome/Codice (se anonimo): .....
- Ruolo/Unità: .....
- Rapporto con la persona segnalata: pari / superiore gerarchico / subordinato / fornitore / cliente / altro: .....

Persona segnalata

- Nome (se noto): .....
- Ruolo/Unità/Datore (se esterno): .....
- Anzianità/Influenza organizzativa (bassa/media/alta): .....
- Altri/e coinvolti/e o testimoni: .....

#### 3) CONTESTO ED EVENTO

- Quando e dove (data, luogo, contesto: riunione, pausa, trasferta, remoto): .....
- Descrizione sintetica della dinamica (chi, cosa, come, in che ordine):  
 .....
- Evidenze disponibili (screenshot, e-mail, audio/video, referti, ecc.): .....
- Eventi precedenti simili (ripetitività): nessuno / sporadici / ricorrenti / continui.



# STRUMENTI SPERIMENTATI: SCHEDA APPROFONDIMENTO

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO: SEGNALE DI ATTI DI MOLESTIE O VIOLENZE NEL CONTESTO DI LAVORO

SECONDA PARTE: APPROFONDIMENTO IN COLLOQUIO CON AGGREDITO/PARTICIPANTI ALL'EVENTO

TIPOLOGIE DI ATTACCHI (indicare se del caso anche più tipologie)

**2.1. Relazionale e comunicazionale (indicare se avvenute anche più situazioni)**

- Insulti
- Cattive parole
- Ostilità verbale (chiusura relazionale, arroganza, svalutazione, ecc.)
- Minacce
- Battute sarcastiche, ironiche forti
- Apprezzamenti, allusioni non richieste né desiderate
- Ricatti
- Altro specificare \_\_\_\_\_

**2.2. Contatti fisici e corporei (indicare se avvenute anche più situazioni)**

- Gesti violenti
- Spinte
- Strattoni
- Morsi
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- Pugni
- Sputi
- Sberle
- Prese per i capelli
- Prese per il collo
- Cadute per spinte provocate
- Uso oggetto contundenti

**2.3. Di tipo digitale (messaggi e contenuti non richiesti, non desiderati, offensivi, ecc.)**

- (indicare se avvenute anche più situazioni)
- Messaggistica mail
  - Social media
  - Telefono/cellulare
  - Whatsapp
  - Foto
  - Video
  - Altro (specificare) \_\_\_\_\_

FATTORI CHE POSSONO AVER FAVORITO/CAUSATO L'EVENTO

**2.4. Relativi a condizioni di stress lavoro correlato**

- lavoro solitario
- turno notturno
- sovraccarico lavorativo, straordinari, scadenze
- lavori fuori orario, fuori sede, ecc.
- lavori faticosi in genere
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

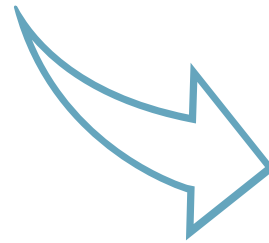
**2.5. Relativi a condizioni di tipo aziendale/organizzativo**

- protocolli e procedure non chiare
- conflittualità nei contesti di lavoro non affrontata
- poca formazione
- inadeguatezza degli spazi
- scarsa definizione di ruoli e compiti
- conduzioni e coordinamenti non adeguati
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- scarsa comunicazione interna
- insufficienza di personale
- poca esperienza
- postazioni non adeguate
- scarsa attività di controllo e monitoraggio delle attività

**2.6. Relativi agli stati/condizioni delle persone nel contesto nel quale si opera attività lavorativa (indicare se del caso anche più fattori)**

- Alterazioni dovute a sostanze (alcol, droghe, ecc.)
- Patologie psichiatriche
- Gravità/infermità
- Procedimenti giudiziari
- Disagio sociale, stato di indigenza
- Altro (specificare) \_\_\_\_\_

## DA PARTE DELLO PSICOLOGO DEL LAVORO



## MEDICO COMPETENTE

## ATTIVITA' DEL CASO STUDIO

---

- analisi del sistema aziendale di gestione delle violenze nei luoghi di lavoro;
- realizzazione di interviste con gli stakeholder aziendali;

PROPOSTA DI UN PROTOCOLLO  
AZIENDALE SULLA SALUTE E  
SICUREZZA