



27-31 OTTOBRE 2025

SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO, STUDIO E RICERCA DELL'ALMA
MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Gestire il Rischio Invisibile:
stress lavoro-correlato, conflitti
e sicurezza di genere - Il parte

Presentazione di una
cassetta degli attrezzi
sperimentale
dedicata alla prevenzione
delle violenze nei luoghi di
lavoro

ANTONIA BALLOTTIN
Psicologa del lavoro ULSS 9 SCALIGERA – SPISAL
PRESIDENTE SIPLO



PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO
La prevenzione delle molestie e violenze negli ambienti di lavoro

A cura del Gruppo di Lavoro CIIP Rischi psicosociali



Gruppo multidisciplinare - LUGLIO 2025

Antonia Ballottin e Priscilla Dusi coordinamento,
Laura Bodini (CIIP), Quintino Bardoscia, Danilo Bontadi,
Umberto Candura, Paolo Santucci (ANMA), Renata Borgato
(Ambiente&Lavoro), Paola Cenni, Alberto Crescentini (SIPLO),
Annalisa Lama e Patrizia Serranti (SIE), Maria Frassine (AIFOS),
Antonia Guglielmin (SNOP), Maurizio Martinelli e Katia Razzini
(UNPISI), Modesto Prosperi (casa RLS Milano), Federico Modeo
(AIRESPPSA), Maria Pia Cancellieri, Claudia Fabris, Maria Grazia Fulco

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”



VIOLENZE E AGGRESSIONI SUL LAVORO

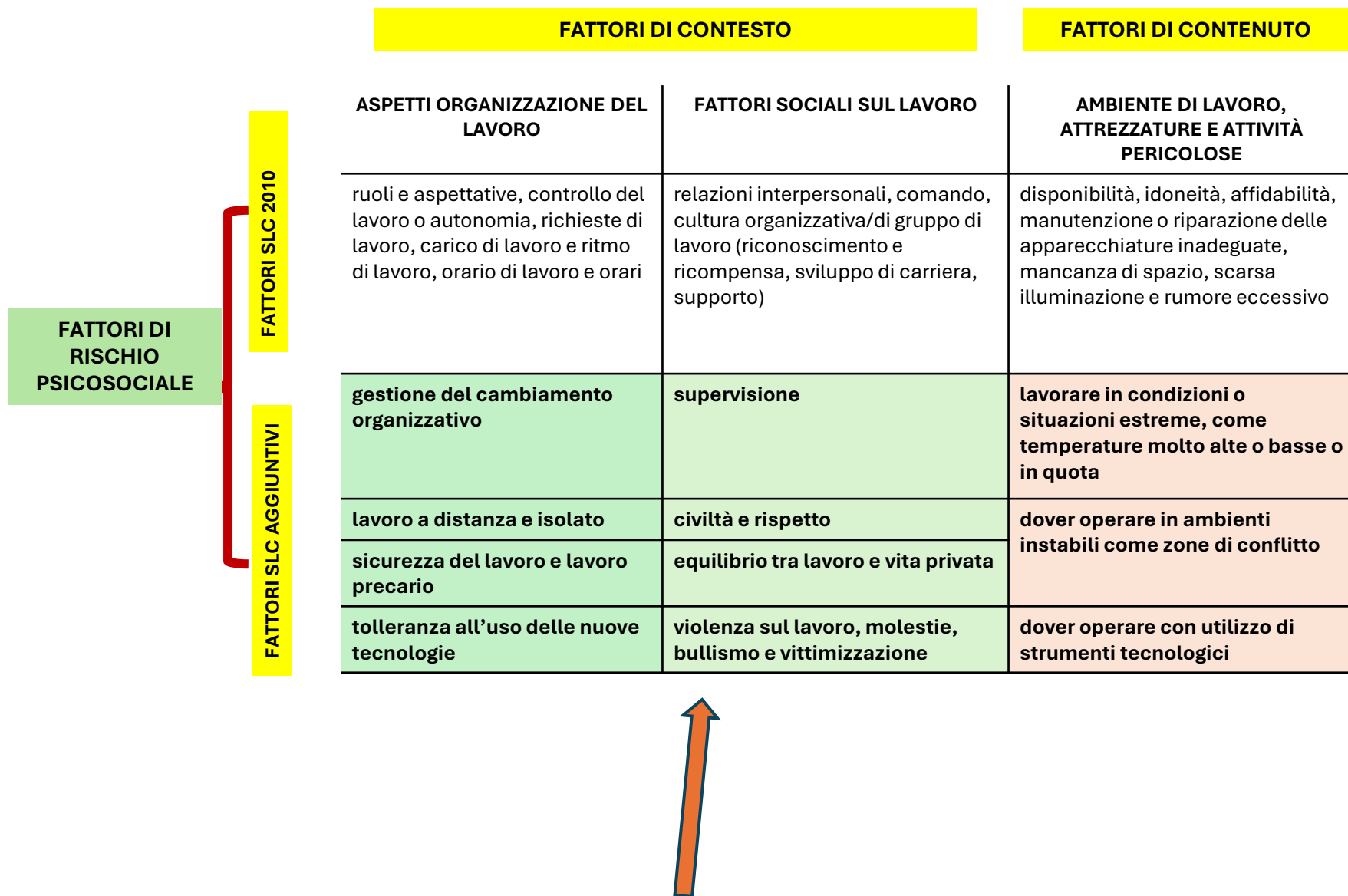
“violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere

(Convenzione ILO 190)

LEGGE N. 4 DEL 15 GENNAIO 2021

- Riguarda tutti i lavoratori
- Considera episodi di molestie e violenze subite, indipendentemente se causati da esterno o interno
- **Si integra alla tutela della salute e sicurezza: valutazione del rischio, misure di prevenzione**
- Prevede formazione di tutto il sistema aziendale
- Prevede attenzione al singolo

RISCHI PSICOSOCIALI



RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

I settori a maggiore probabilità di esposizione

IL SETTORE SANITARIO,
IL SETTORE DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE
I SERVIZI SOCIALI,
I SERVIZI DI EMERGENZA
IL SETTORE DEI TRASPORTI,
L'ISTRUZIONE
L'INTRATTENIMENTO

Le modalità lavorative a maggiore probabilità di esposizione

IL LAVORO NOTTURNO
IL LAVORO SVOLTO IN MANIERA ISOLATA

I DATI SU AGGRESSIONI E VIOLENZE PROFESSIONALI

Panoramica globale alla violenza e alle molestie sul lavoro 2022

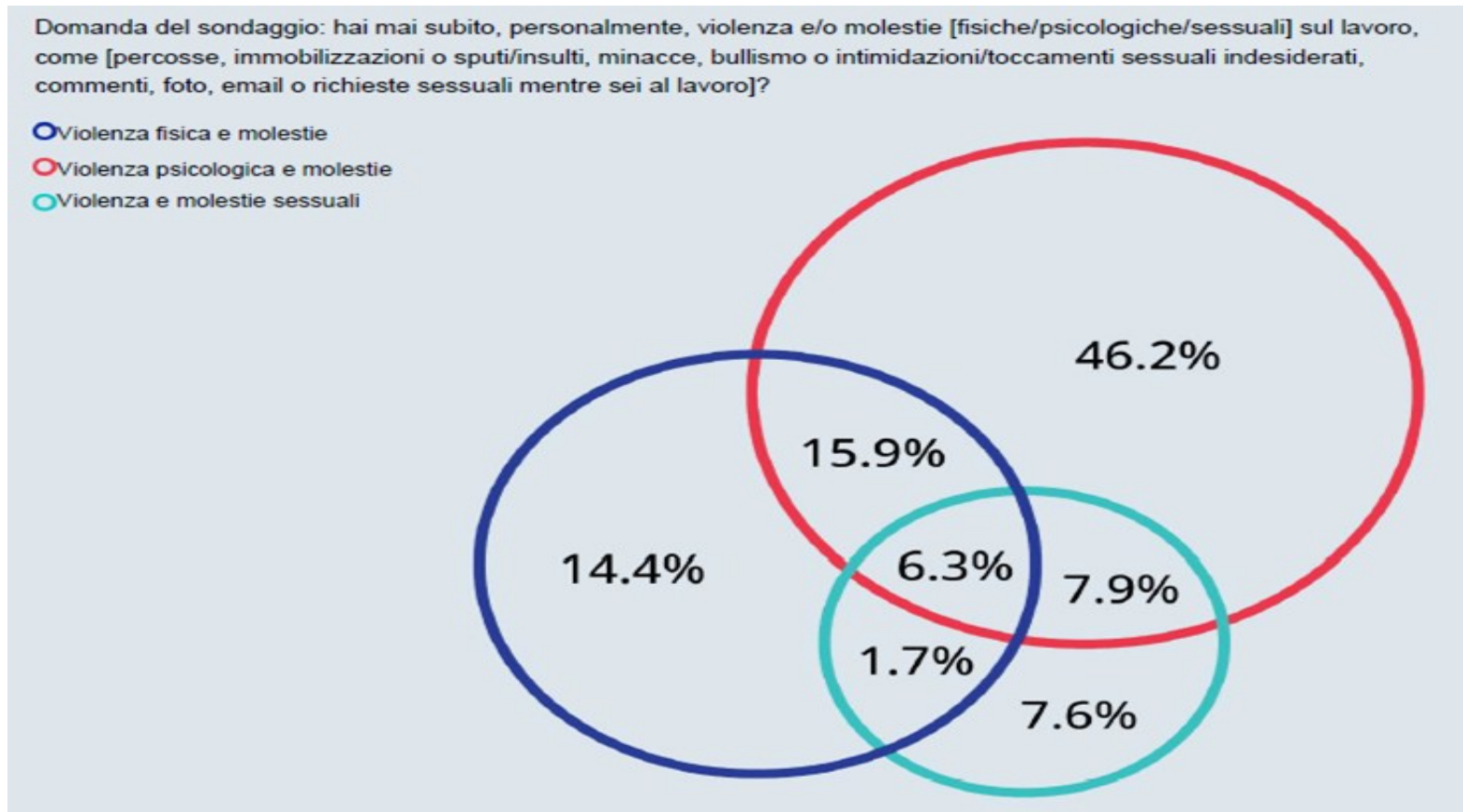
La ricerca «**Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale**» a cura di ILO - Lloyd's Register Foundation - **Gallup**



una persona su cinque (22,8 per cento o 743 milioni) occupata che **ha vissuto almeno una forma di violenza e molestie sul lavoro** durante la propria vita lavorativa.

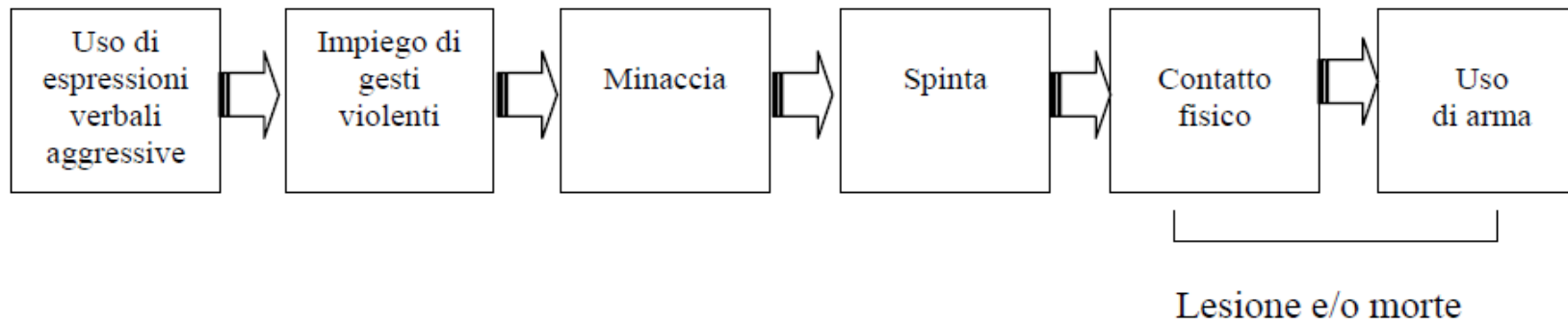
- **8,5 %** (277 milioni) occupata ha vissuto **violenza e molestie fisiche** sul lavoro.
- **17,9 %** (583 milioni) occupata ha vissuto **violenza e le molestie psicologiche**
- **6,3 %** (205 milioni) occupata ha vissuto **violenza e molestie sessuali** sul lavoro durante la propria vita lavorativa.

SOVRAPPOSIZIONI TRA TIPOLOGIE DI MOLESTIE E VIOLENZE



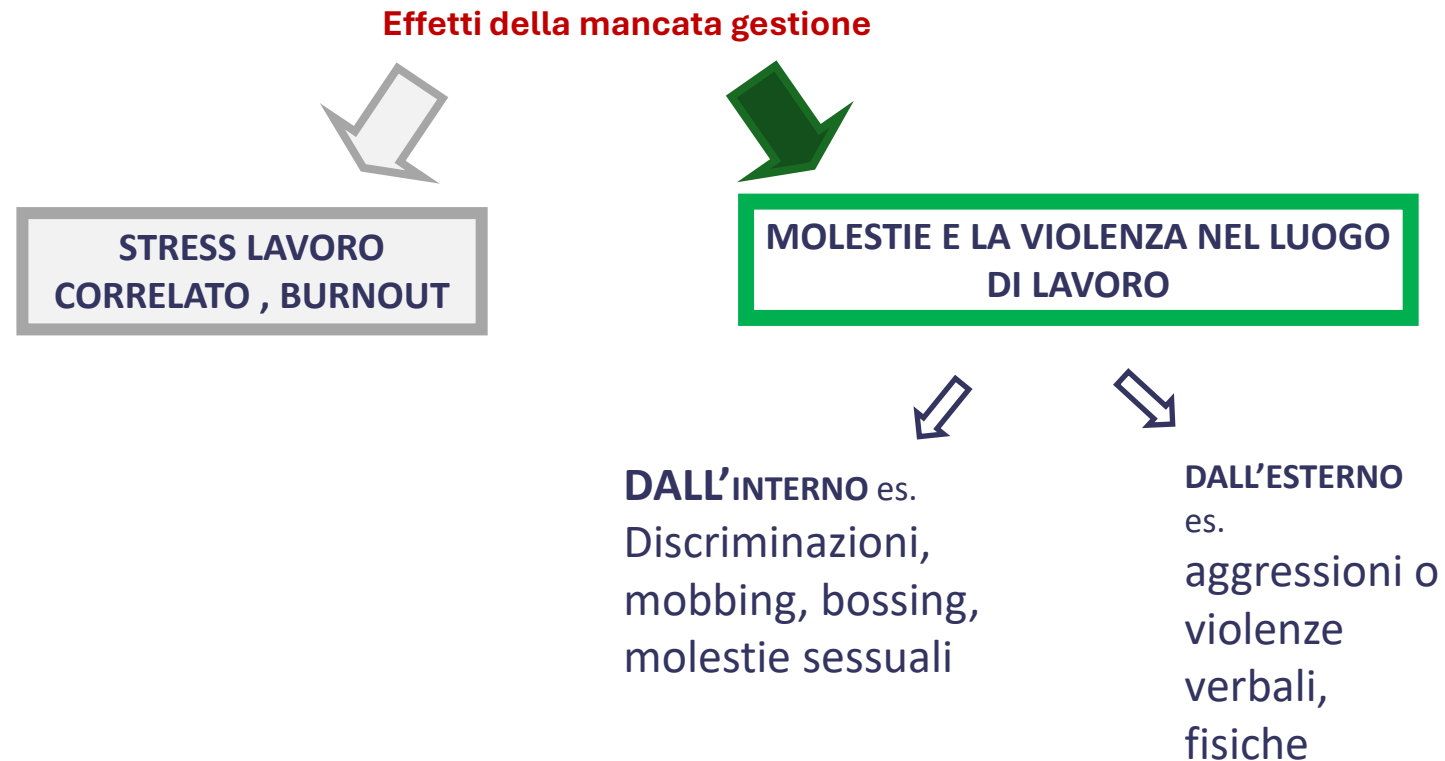
MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Progressione del comportamento violento

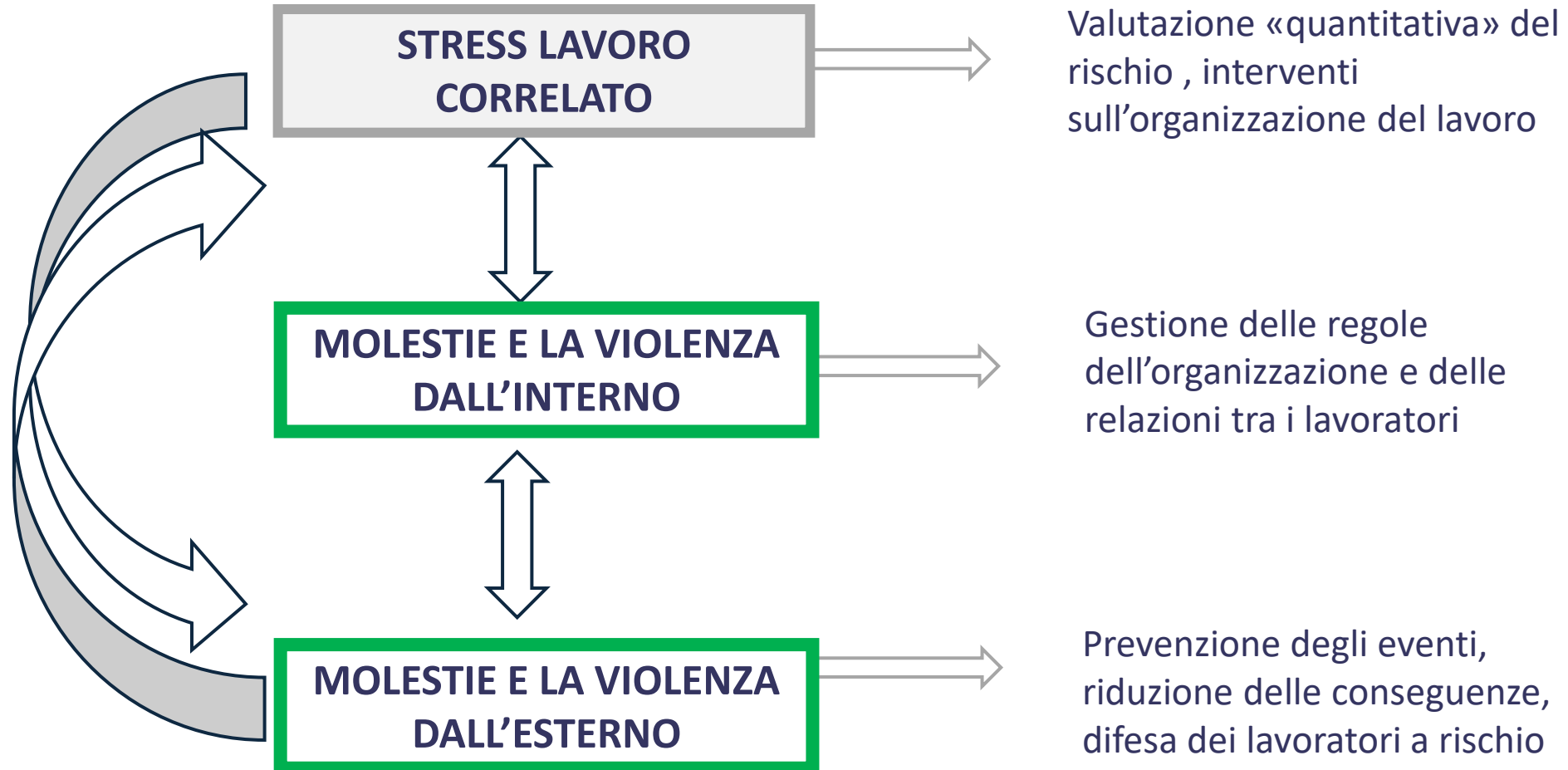


VIOLENZE E AGGRESSIONI SONO PARTE DEI RISCHI PSICOSOCIALI

I FATTORI CHE DETERMINANO IL RISCHIO APPARTENGONO AGLI “ ASPETTI DI PROGETTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO, ED I LORO CONTESTI AMBIENTALI E SOCIALI, CHE POTENZIALMENTE POSSONO DAR LUOGO A DANNI DI NATURA PSICOLOGICA, SOCIALE O FISICA”.



STRESS LC – MOLESTIE E VIOLENZE



RISCHIO AGGRESSIONI E ATTI DI VIOLENZA IN SANITA': LINEE DI INDIRIZZO

- **REGIONE EMILIA ROMAGNA**
"Linee di indirizzo per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari"
- **REGIONE LAZIO**
"Documento di indirizzo sulla prevenzione e la gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari"
- **REGIONE LOMBARDIA**
"Atti di violenza a danno degli operatori sanitari in ambito ospedaliero: metodologia di analisi e gestione del rischio" e "Sicurezza del personale sanitario e sociosanitario"
- **REGIONE TOSCANA**
"Linee di Indirizzo per la prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari e socio-sanitari"
- **REGIONE UMBRIA**
"Linee di indirizzo regionali per la prevenzione, la segnalazione e gestione degli episodi di violenza a danno dell'operatore sanitario"
- **REGIONE VENETO**
"Linee di indirizzo "Aggressioni ed atti di violenza a danno degli Operatori sanitari. Prevenzione e gestione degli eventi. Guida per gli operatori del Servizio Sanitario della Regione del Veneto"
- **REGIONE SICILIA**
"Linee Guida per la prevenzione degli atti di violenza e delle aggressioni verbali e/o fisiche a danno degli operatori sanitari delle strutture sanitarie pubbliche della Regione Siciliana"
- ...

Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie

MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO VIOLENZE E AGGRESSIONI

La valutazione richiede l'impegno di tutta l'azienda, a partire dalla direzione che progetta e gestisce l'organizzazione del lavoro favorendo la partecipazione ed il feedback da parte dei lavoratori per aiutare a determinare l'efficacia delle misure di prevenzione

- **ADOZIONE DI UNA POLITICA AZIENDALE DI TOLLERANZA ZERO**
- **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**
- **IDENTIFICAZIONE DI MISURE CORRETTIVE COLLETTIVE ED INDIVIDUALI**
- **VERIFICA DI EFFICACIA CON MONITORAGGIO DEL FENOMENO NEL TEMPO**
- **DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI SUPPORTO AI SINGOLI ED AL GRUPPO DI APPARTENENZA**

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO AGGRESSIONI

I determinanti di rischio:

- Tipo di servizio al pubblico o di attività
- Tipo di utenza o contesto in cui si svolge l'attività
- Fattori individuali (genere, età...)
- Condizioni di vulnerabilità (lavoro in solitario, lavoro notturno...)

TIPOLOGIE DI ATTIVITÀ A RISCHIO



- lavoro **non prevede contatti** con il pubblico esterno
- lavoro prevede un servizio al pubblico **destinato all'utente che lo richiede** (ad es. sanità, scuola, servizi di sportello, servizi bancari, trasporti)
- Il lavoro prevede un servizio al pubblico che espone a situazioni di **conflitto con l'utente** (ad es. ispezioni, vigilanza, controllo accessi, riscossione crediti, affido minori)
- Il lavoro comporta attività di prevenzione/contrasto alla criminalità ed **espone a possibili attacchi** (ed es. manipolazione di denaro o altri valori, tutela ordine pubblico e servizi pubblica sicurezza, attività presso siti di interesse politico, militare, sociale)

LE AGGRAVANTI

- CARENZA DI PERSONALE
 - Turnover
- CARENZA DI COMUNICAZIONE
 - comunicazione verso l'interno e nei confronti dell'utenza
 - mancanza di formazione al personale
 - segnalazione del problema

CULTURA ORGANIZZATIVA

- Politica aziendale di benessere e prevenzione delle violenze e aggressioni dall'interno
- Attenzione alle regole di comportamento e rispetto tra le persone, conflittualità
- Integrazione di competenze specifiche che supportino l'organizzazione

COSA VALUTARE

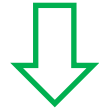
- **SEGNALAZIONI**
- **TIPOLOGIA DI ATTIVITA'**
- **CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI**
- **SISTEMA INTERNO**



PER EVENTI DERIVANTI DALL'INTERNO

Attivazione indagine ad hoc

Collegamento con quanto indicato dal Codice di Condotta e Codice Disciplinare aziendale



Permette di individuare i GRUPPI OMOGENEI su cui procedere con priorità alla **valutazione dei fattori di rischio** che riguardano:

- **CONTESTO ORGANIZZATIVO**
- **AMBIENTE DI LAVORO**
- **AREA ESTERNA ALLA STRUTTURA**
- **AREA PARCHEGGIO**
- **LAVORO FUORI SEDE**
- **LAVORO ONLINE**

MISURE CORRETTIVE COLLETTIVE ED INDIVIDUALI

- Adottare una **politica aziendale** che espliciti che le molestie e la violenza non verranno tollerate
- **Registrare gli eventi segnalati** ed elaborare le informazioni raccolte al fine di definire ogni necessaria misura di prevenzione.
- Interventi strutturali e/o organizzativi per ridurre la possibilità di eventi ricorsivi:
 - Sistemi di **accesso autorizzato** agli spazi e introduzione di **sistemi eliminacode**
 - **Organizzazione vie di fuga** e eliminazione potenziali corpi contundenti
 - Introduzione **barriere fisiche**
 - **Diffusione delle informazioni** di accesso ai servizi erogati
 - **Diffusione delle regole** di comportamento interne
 - Protocolli di **intervento con le forze dell'ordine e/o servizi di sicurezza** incaricati
 - Comunicazioni dei **cambiamenti organizzativi** verso l'esterno e l'interno
 - Procedure per la **gestione degli eventi di aggressione e violenza** da interni o da esterni

Sistema di supporto al singolo in collaborazione con il medico competente

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”



UNIVERSITÀ
di VERONA

Dipartimento
di SCIENZE GIURIDICHE



<https://spisal.aulss9.veneto.it/Progetto-prevenzione-violenza-e-molestie-al-lavoro>

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**

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



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

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...)

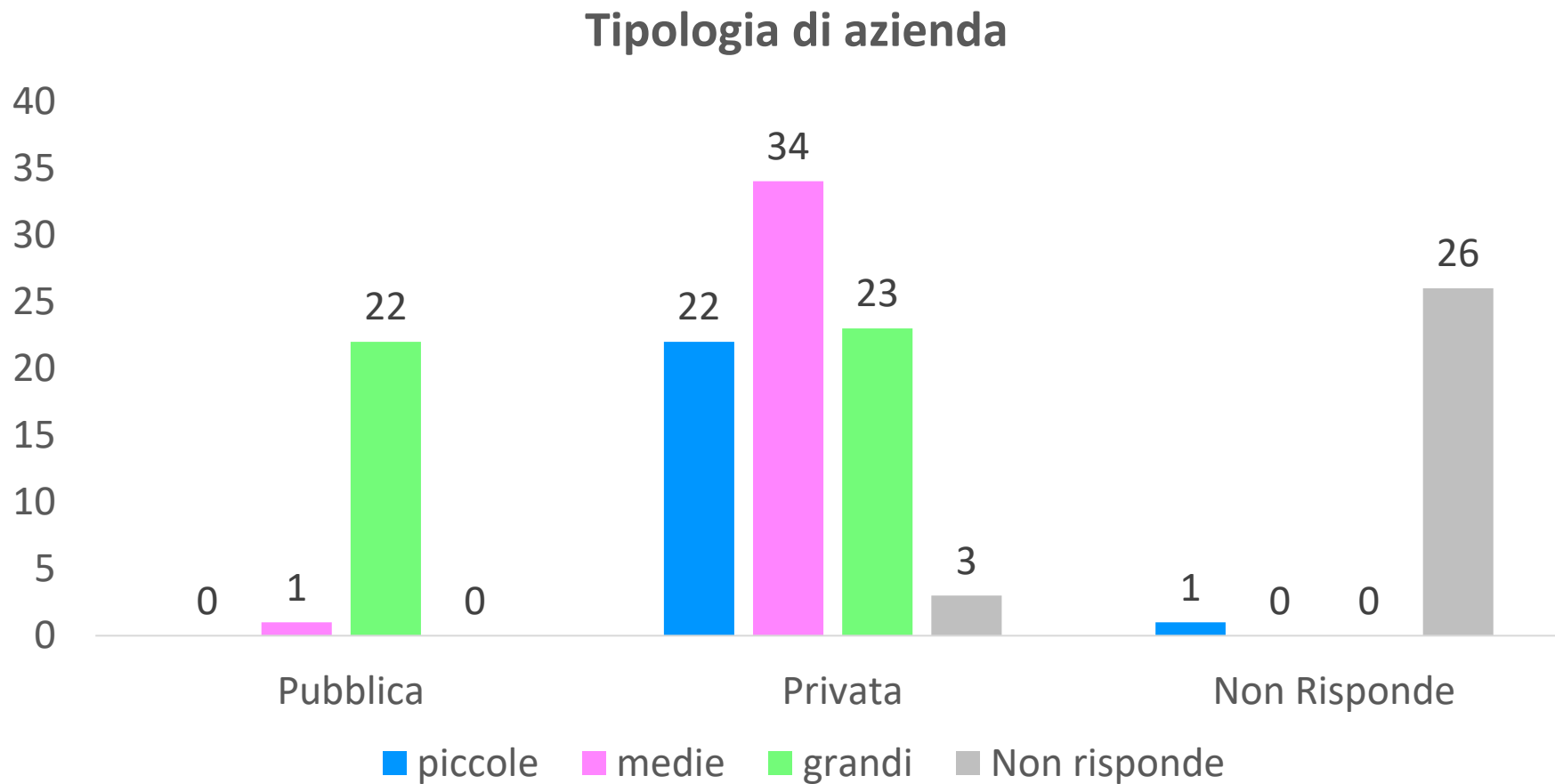
☐ nella sua azienda è presente un documento formalizzato per la gestione della violenza e molestia a lavoro

- 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

PRIMI DATI

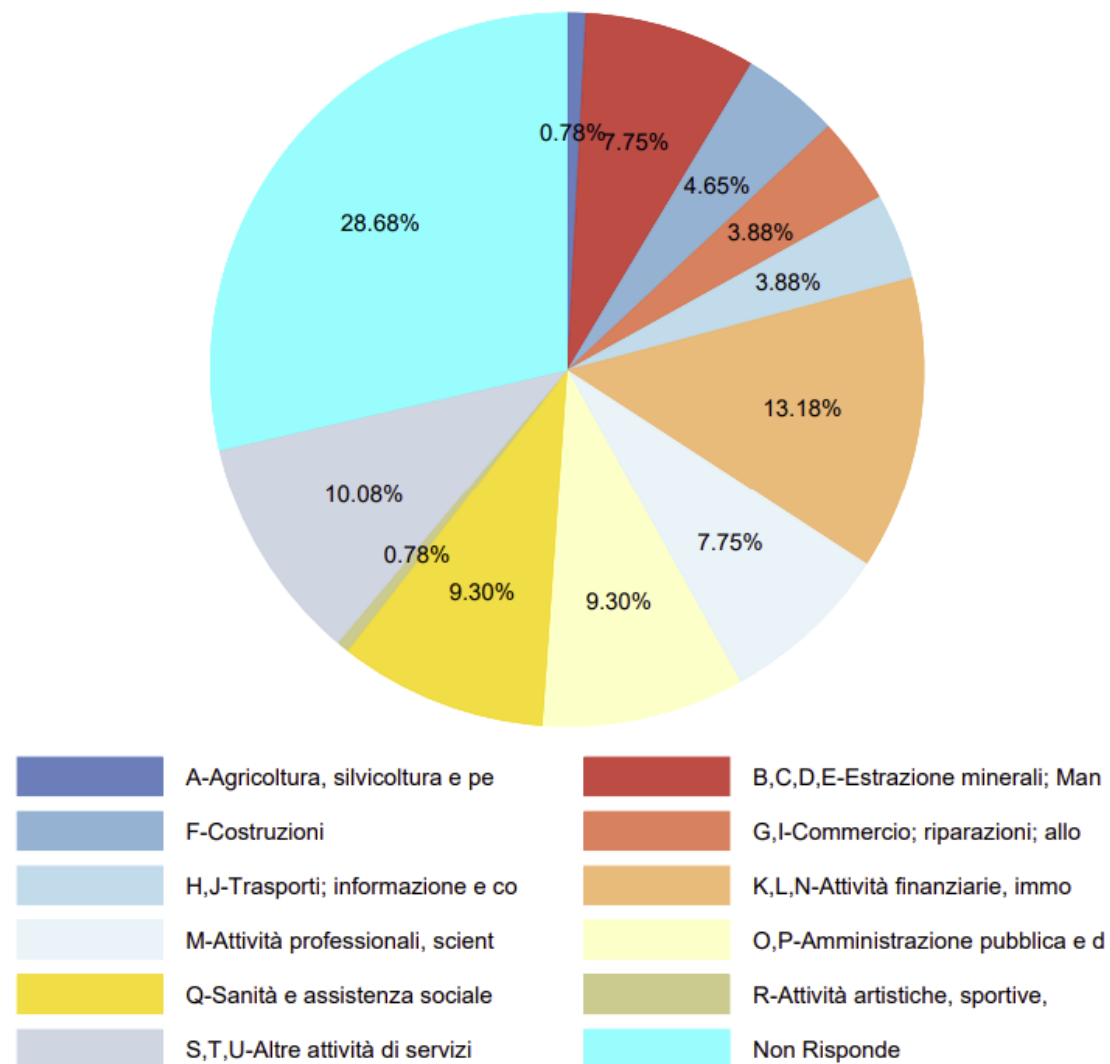
TIPOLOGIA DI AZIENDE CHE HANNO PARTECIPATO

132 AZIENDE



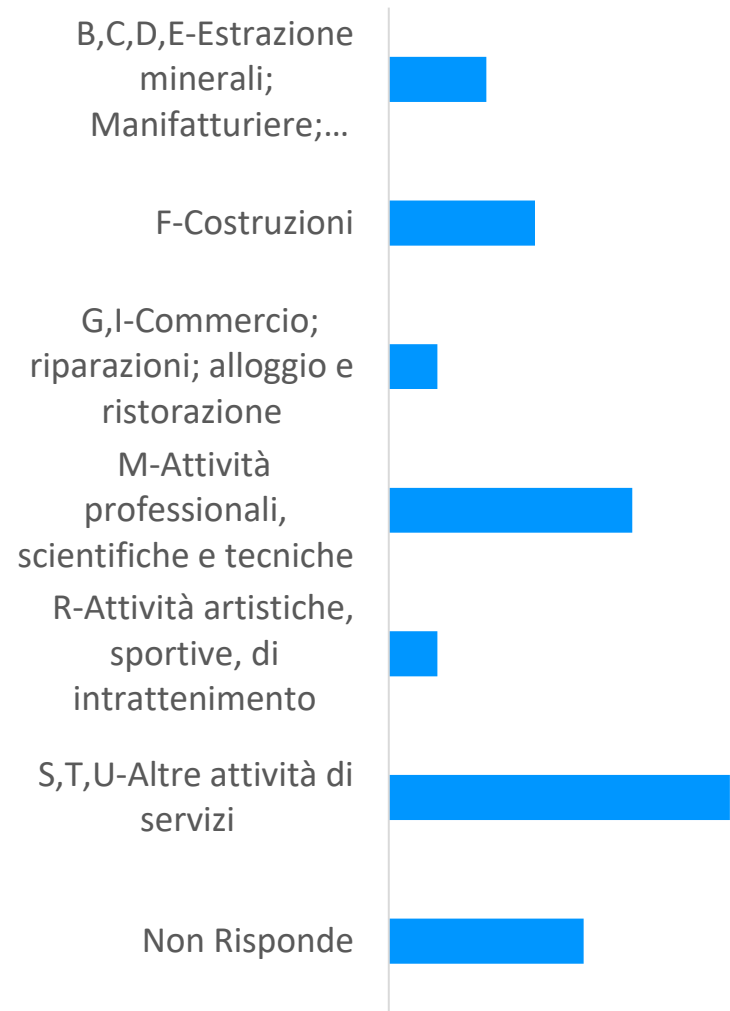
PRIMI DATI

1.2 Ateco di appartenenza

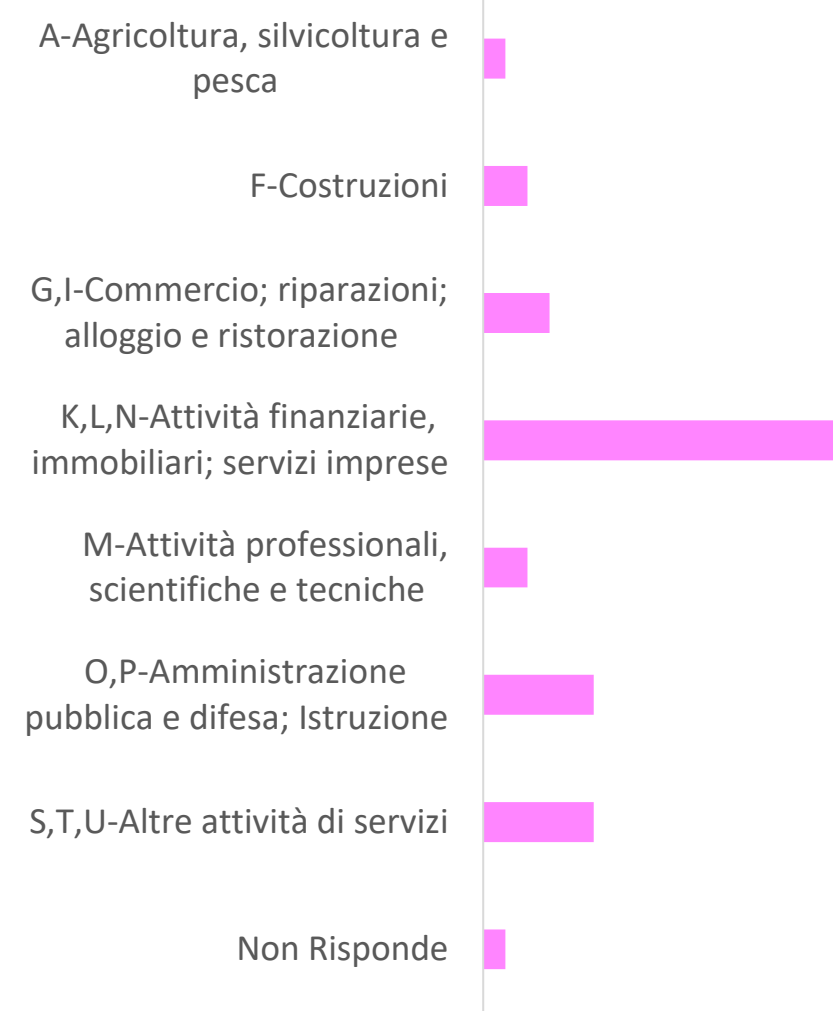


PRIMI DATI

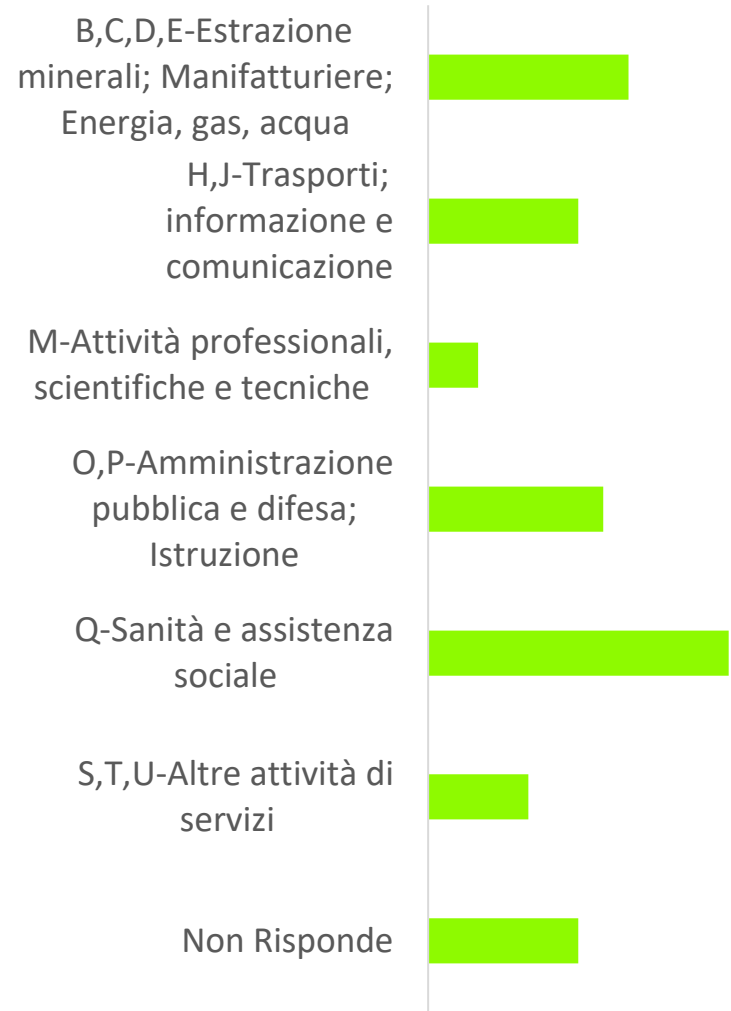
Piccole



Medie

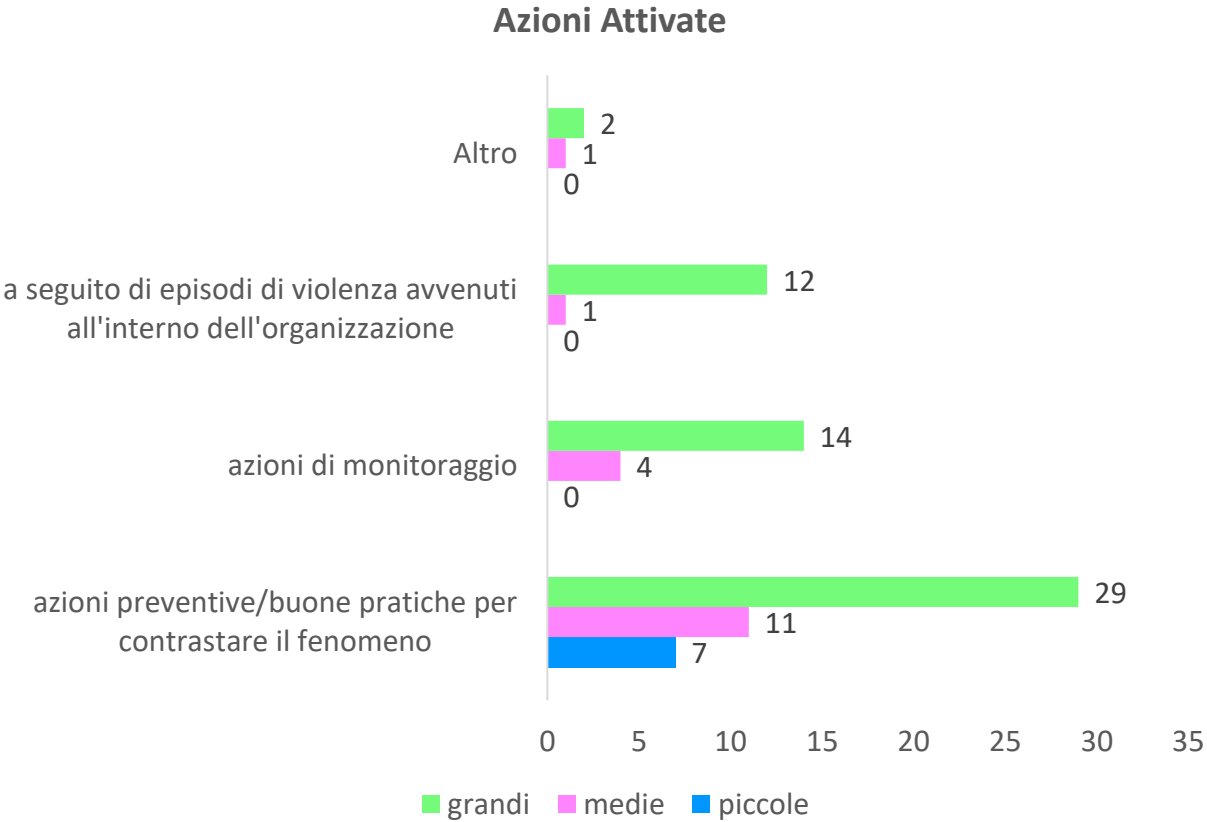
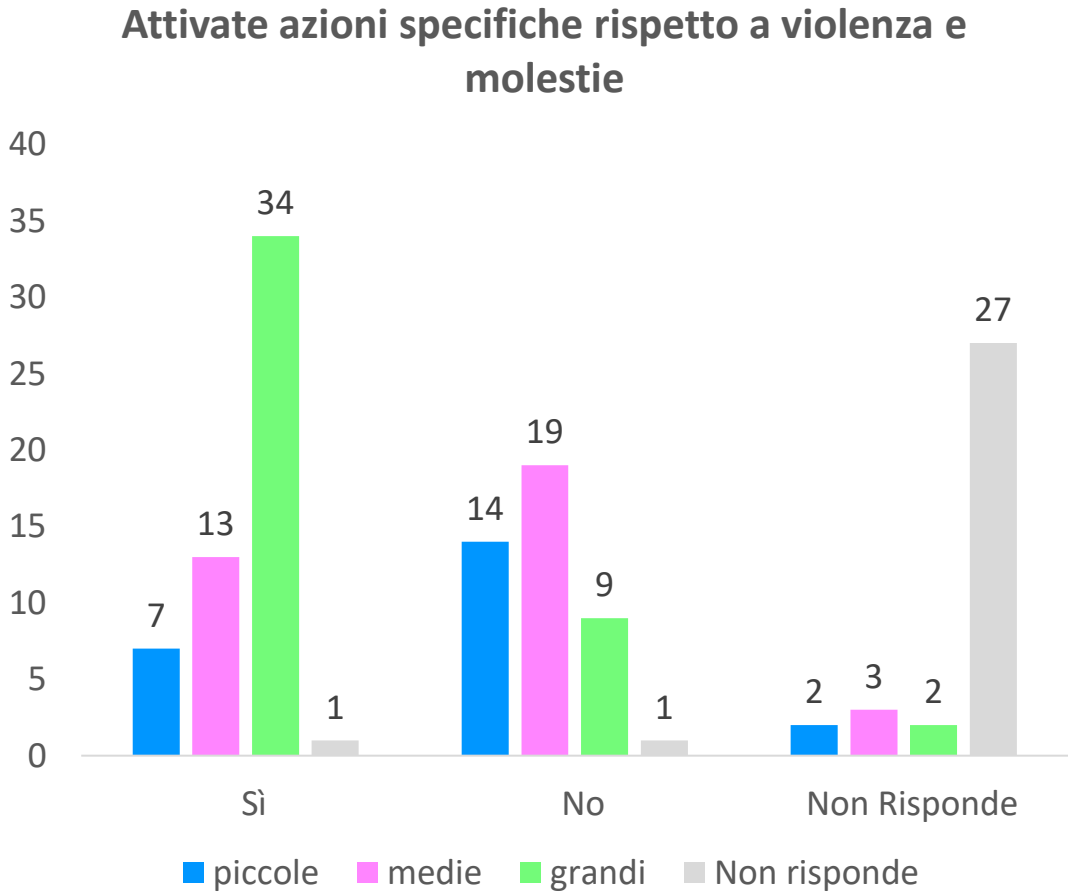


Grandi



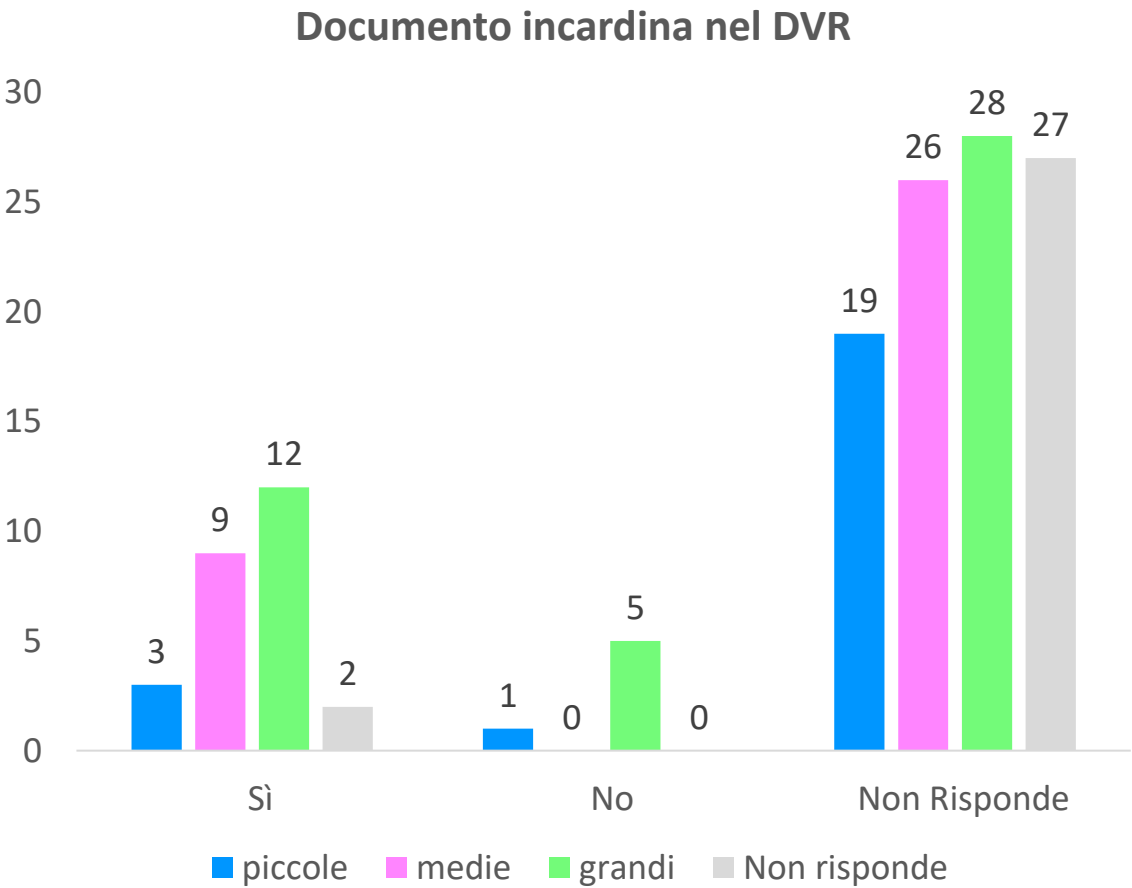
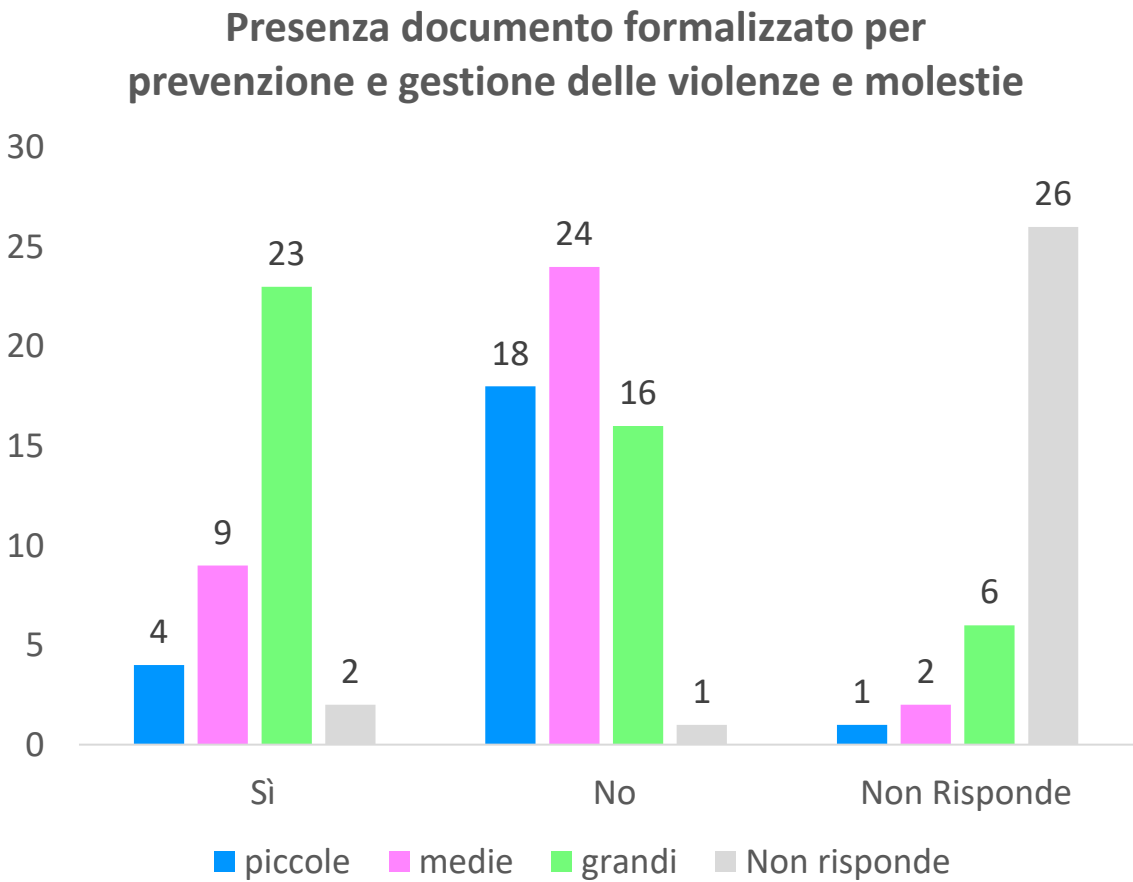
PRIMI DATI

COSA MUOVE L'AZIENDA



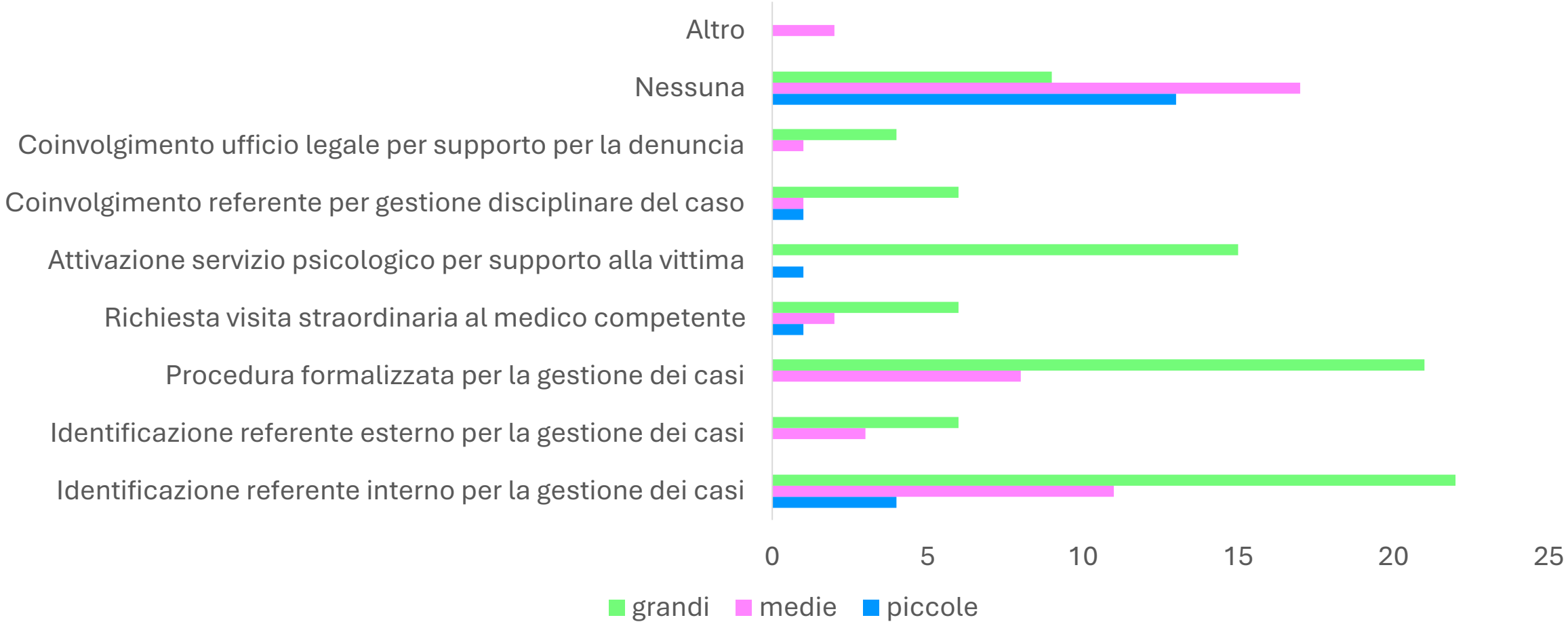
PRIMI DATI

DOVE SI INSERISCE IL TEMA NELLA GESTIONE AZIENDALE



PRIMI DATI

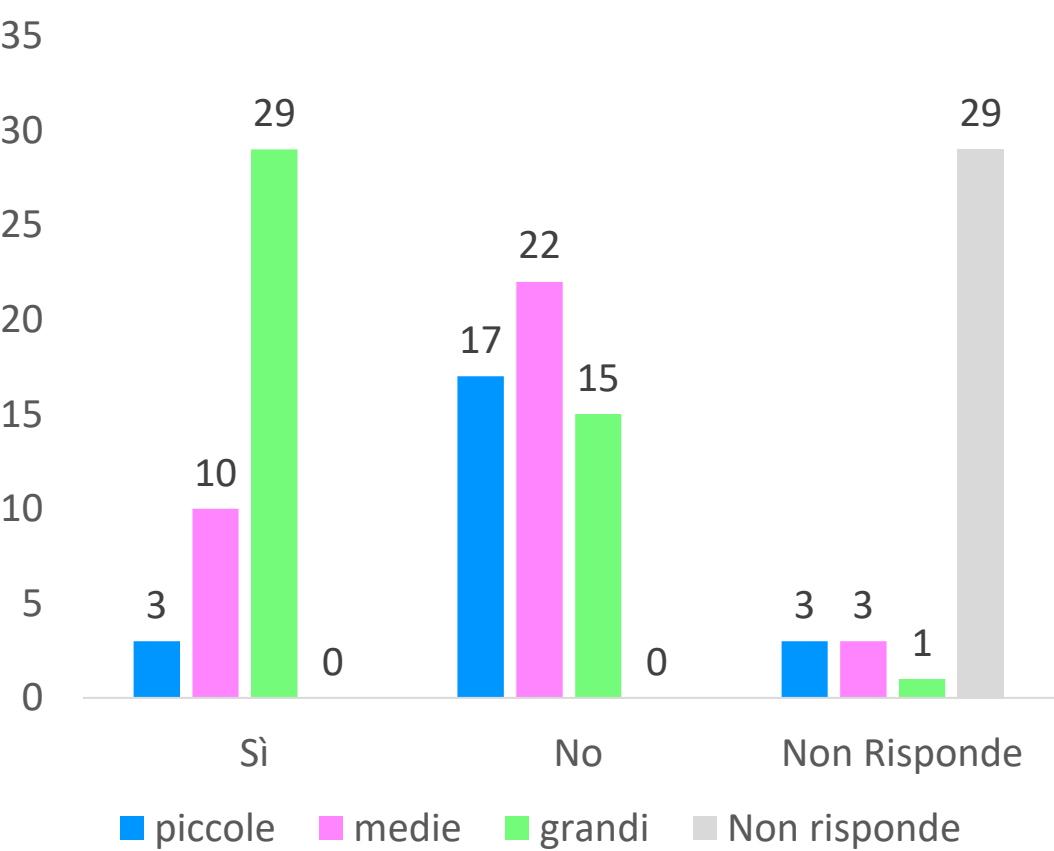
QUALI AZIONI SONO STATE IMPLEMENTATE PER LA GESTIONE DELLE VIOLENZE



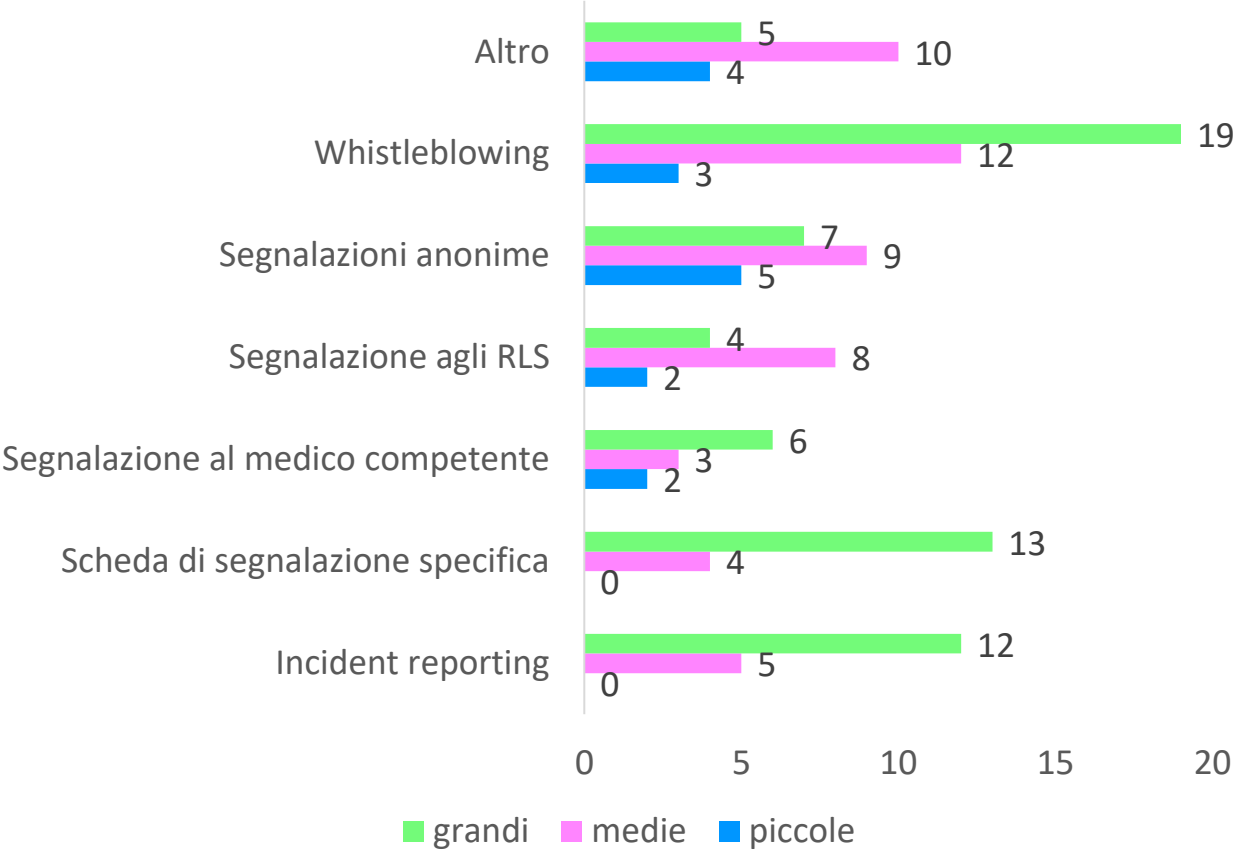
PRIMI DATI

MODALITA' DI SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA

Presenza sistema aziendale specifico per la raccolta segnalazioni

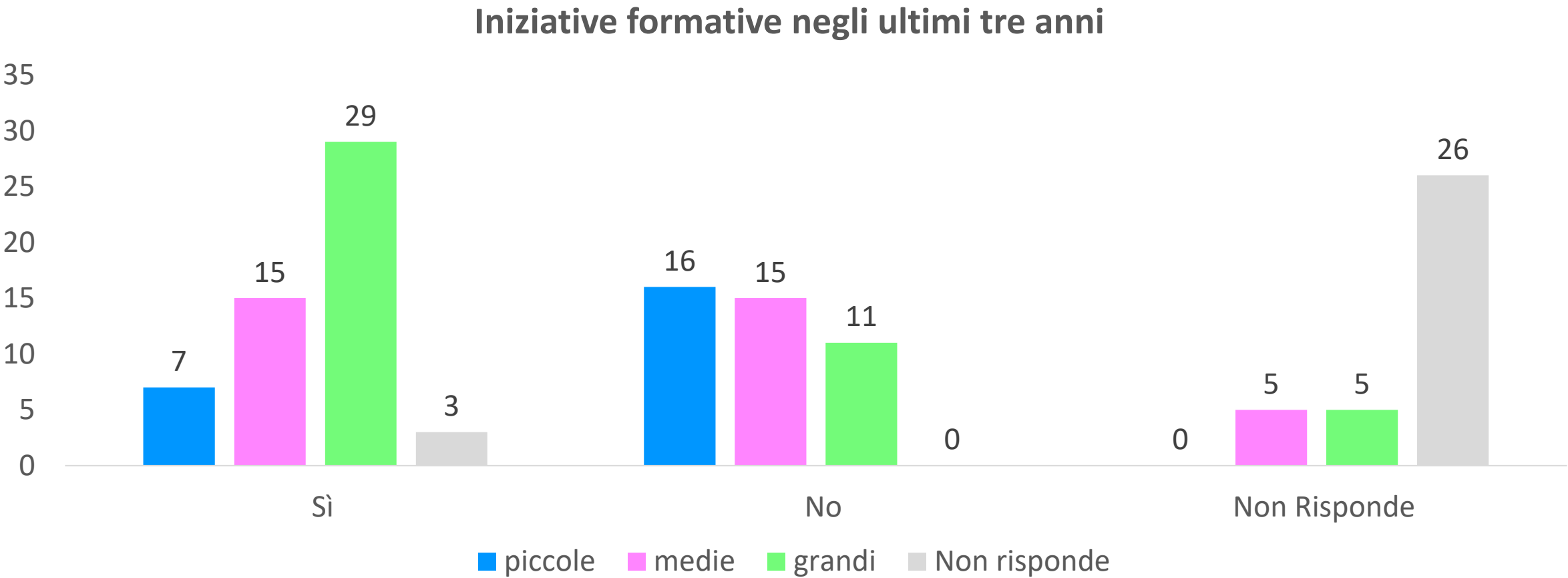


Modalità e strumenti per la segnalazione di eventi violenti



PRIMI DATI

INIZIATIVE FORMATIVE



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

<https://spisal.aulss9.veneto.it/Webinar-corso-di-formazione-la-prevenzione-delle-violenze-nei-luoghi-di-lavoro-072025>

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	☐ A- Agricoltura, silvicoltura e pesca ☐ 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 ☐ F- Costruzioni ☐ G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; ☐ J- Servizi di informazione e comunicazione ☐ K,L,N- Attività finanziarie e assicurative; Attività immobiliari; Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese ☐ M- Attività professionali, scientifiche e tecniche ☐ O - Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; ☐ 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 <i>Raccomandazione ILO 206</i>	☐ I- Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione H - Trasporto e magazzinaggio ☐ P- Istruzione ☐ Q- Sanità e assistenza sociale ☐ R - Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	<i>In caso affermativo di almeno una risposta assegnare il valore 1 in quanto settori a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206</i>
Attività	☐ È presente un lavoro solitario? ☐ È presente un lavoro a contatto con il pubblico ☐ È presente un lavoro che prevede la gestione di denaro in contanti e valori ☐ È presente un lavoro a contatto con persone in difficoltà (es. malattie psichiatriche, dipendenza, sottoposti a procedimenti giudiziari, barriere linguistiche e culturali)	<i>In caso affermativo di almeno una risposta assegnare il valore 1</i>
Orario di lavoro	☐ Lavoro durante le ore serali/notturne/mattino presto?	<i>In caso affermativo della risposta assegnare il valore 1 in quanto modalità di lavoro a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206</i>

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

INDICATORI PER AZIENDA

N°	Domanda/Indicatore		Risposta		
1	infortunisti relativi a violenza fisica nell'ultimo anno		☐ Sì 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		☐ Sì 1	☐ 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		☐ Sì 0	☐ No 1	
	Se sì indica la tipologia di sistema ☐ sistema formalizzato di segnalazione di eventi senza infortunio per il contesto sociosanitario (aggressioni L. 113/20) ☐ sistema di whistleblowing come previsto dal d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ☐ sistema formalizzato di segnalazione ai referenti indicati dall'azienda: SPP, MC, HR, CUG, Consigliere di fiducia.... ☐ 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)		☐ Sì 0	☐ 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		☐ Sì 0	☐ 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



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

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 Mazzocchi (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)