



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

aifos

con il patrocinio di



Convegno

Prevenzione e contrasto di **molestie** e **violenza di genere** negli ambienti di vita e di lavoro

Per una cultura del rispetto
e della dignità in ogni contesto

Brescia, 26 novembre 2025

Intervento di: **Rita Somma**

Consulente H&S, sociologa del lavoro, docente presso il dipartimento di Neuroscienze dell'Università di Padova, vicepresidente AIFOS e Fondazione AIFOS



Il lungo percorso AIFOS e di Fondazione AIFOS sul TEMA




*Il Presidente della Camera dei deputati
La Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia,
sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza
nei luoghi di lavoro pubblici e privati*

invitano la S.V. all'evento

Stati generali su salute e sicurezza sul lavoro

*martedì 29 ottobre 2024 ore 11.00
Sala della Lupa*

Alla presenza del Presidente della Repubblica

*Palazzo Montecitorio
Ingresso principale*

*R.S.V.P. - 06 6760 9307
cerimoniale.adesioni@camera.it
entro venerdì 25 ottobre 2024
indicando data e orario dell'evento*

L'ingresso sarà consentito entro le ore 10.30



Stati Generali Salute e Sicurezza sul lavoro

Tavolo tematico

LA VIOLENZA, MOLESTIE E AGGRESSIONI NELL'AMBITO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI 30 ottobre 2024

Un contributo di Aifos

Intervento dott.ssa Rita Somma, Consigliere Nazionale

Consulente H&S, professoressa a.c. per l'insegnamento di Psicologia Sociale e Medicina del Lavoro, Scuola di Medicina e Chirurgia, Dipartimento di Neuroscienze dell'Università degli Studi di Padova e Professoressa a.c. alla Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, insegnamenti di Medicina Sociale e Sociologia Sanitaria.

La formazione per la sicurezza

Chiedere più formazione ed ampliare la cultura della sicurezza è giusto ed è un obiettivo che certamente tutti gli operatori della salute e sicurezza sul lavoro devono porsi.

Quello di cui, tuttavia, non si parla è la buona formazione: aumentare il quantitativo delle ore di formazione senza intervenire sulla qualità della formazione stessa è certamente un'occasione mancata.

[VIOLENZE_Aifos-Somma-Rita_Stati-Generali.pdf](#)



COLLABORAZIONE AIFOS - SIPLO

Corso Metodologie e strumenti per la gestione del rischio violenze e molestie sul lavoro

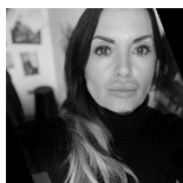
16, 23 e 30 gennaio 2026



Modulo 1 - Inquadramento normativo. Conoscere e riconoscere le condizioni di rischio di violenze e di molestie

16 gennaio 2026 dalle 9.00 alle 13.00

Docente: **Antonia Ballottin**, psicologo del lavoro presso aulss 9 scaligera, presidente SIPLO Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni



Modulo 2 - Valutazione del rischio violenze e molestie: una proposta operativa

26 gennaio 2026 dalle 9.00 alle 13.00

Docente: **Rita Somma**, sociologa del lavoro esperta in H&S, docente presso la facoltà di neuroscienze dell'Università di Padova



Modulo 3 - Strumenti e misure per gestire e monitorare del rischio: Il counseling organizzativo e altre azioni di intervento e di sviluppo

30 gennaio 2026 dalle 9.00 alle 13.00

Docente: **Priscilla Dusi**, psicologo del lavoro e delle organizzazioni, RSPP, Coordinatrice Gruppo Rischi Psicosociali CIIP



Rischio psicosociale

Violenza e molestie sul lavoro: una proposta operativa per la VdR

Carlo Bisio - Psicologo delle Organizzazioni, Ergonomo Eur. Erg. e Diploma NEBOSH Rita Somma - Consulente H&S nei luoghi di lavoro, sociologa del lavoro, consigliere nazionale AIFOS.

Secondo la prima indagine dell'ILO sulla violenza sul lavoro, pubblicata nel 2022, più di una persona su cinque (22,8% o 743 milioni di persone) dichiara di avere avuto almeno una forma di violenza o molestie sul lavoro (fisica, psicologica, sessuale) nella vita lavorativa; di queste persone, circa un terzo hanno riportato di avere avuto esperienze di più di una forma di violenza.

Inquadriamo la questione: stato attuale della normativa

L'attenzione verso il tema della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro è cresciuta negli ultimi anni per una maggiore consapevolezza del fenomeno. Negli ultimi anni diverse fonti hanno sistematizzato le conoscenze sul problema e formalizzato modalità più strutturate per la sua gestione.

Il documento EU-OSHA "Workplace Violence and Harassment: a European Picture" (1) nel 2011 già faceva il punto sul fenomeno inquadrandolo in una prospettiva di sicurezza e salute, e fornendo indicazioni ancora attualissime sulla prassi preventive.

Tra i documenti ad oggi più rilevanti che riguardano il rischio violenza e molestie si possono elencare:

1) La Convenzione ILO (International Labour Organization) n. 190, ratificata in Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 26 gennaio 2021, n. 20), e la collegata Raccomandazione n. 206, che si occupano dell'eliminazione di violenza e molestie sui luoghi di lavoro ed indicano ai Paesi

per la gestione efficace dei rischi psicosociali, la violenza sul lavoro, le molestie, il bullismo e la vittimizzazione.

3) La UNI ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione", standard internazionale che consente di implementare, valutare, mantenere e migliorare un framework atto ad orientare e sviluppare percorsi aziendali caratterizzati da una maggiore inclusività e sostenibilità, richiamato espressamente anche dalla UNI/PdR 125:2022, che presenta riferimenti anche al rischio violenza e molestie sul lavoro.

4) La più recente UNI/PdR 125:2022, la prassi di riferimento emanata sul sistema di gestione per la parità di genere, che ha espressamente imposto, alle organizzazioni che ne hanno adottato volontariamente lo schema di certificazione, di implementare attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sul luogo di lavoro, attraverso politiche, risorse, individuazione del rischi e valutazione degli ambienti, piani per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, formazione, pro-

Rischio psicosociale

Violenze e molestie nei luoghi di lavoro: dalla ricerca scientifica indicazioni per la gestione del rischio

Simona Gaudi - Dipartimento Ambiente e Salute, Istituto Superiore di Sanità, Roma Rita Somma - Consulente H&S, docente di Medicina del Lavoro presso il Dipartimento di Neuroscienze dell'Università degli Studi di Padova (*)

Il contributo si propone di ev lavoro, per promuoverne il ri approccio organizzativo con- generalmente più ampi di que dignitoso dell'OIL come inte di lavoro. Le autrici auspicano propriamente alla questione

Rischio violenza e mole cambio di paradigma

Il rischio violenza e molestie piuttosto recentemente nel stioni che afferiscono alla sicurezza delle lavoratrici

luoghi di lavoro. Il primo che ha iniziato a inquadrare di lavoro (work-related violence) è infatti il rapporto Violence and Harassment: a blicato nel 2010. Il rapporto studi scientifici su antece della violenza correlata al importante cambio di pa ampliato la lente di lettura potenziale significatività ca dimensione organizzativa, ambientale che ne può au di accadimento, ivi compre psicosociali.

(*) Si ringraziano il dott. Marco Giustini e la dott.ssa Anna Carannante dell'Istituto Superiore di Sanità per il contributo ep-

(GBVW_Q) e in parallelo sulla somministrazione del questionario sul lavoro dignitoso (DWQ), coinvolgendo le parti interessate attraverso gruppi di discussione, interviste e analisi dei social media per identificare e affrontare la violenza e il bullismo. Il progetto è stato sostenuto congiuntamente da procedure e politiche pratiche, da campagne di comunicazione, condivisione dei risultati, anche attraverso la formazione di lavoratori e manager, per garantire la sostenibilità.

Lavoro e rischio violenza e molestie: le quattro questioni fondamentali

La gestione del rischio violenza e molestie sul lavoro è dunque molto complessa. Da dove partire? Per semplificarne la comprensione e indirizzare verso una trattazione possibile, abbiamo deciso di illustrarla attraverso quelle che abbiamo definito le quattro questioni fondamentali, ovvero i primi quattro pilastri da fissare per chi si vuole avvicinare al tema, che specularmente spiegano anche i motivi che ne ostacolano la concreta applicazione nei luoghi di lavoro. Le abbiamo definite: "questione dati", "questione legislativa", "questione definizione" e "questione metodologica". Ogni questione porta con sé criticità e potenzialità che chi tratta tale rischio deve necessariamente conoscere, per attivare un approccio metodologico efficace.

possono essere, addirittura, estremamente distortivi rispetto al livello di rischio presente (zero episodi segnalati o denunciati non corrispondono ad assenza di rischio, per intenderci). In questo caso, difatti, le indagini sono pressoché convergenti nell'evidenziare che spesso violenze e molestie non vengono rilevate, sono non identificate e sotto-segnalate (una percentuale significativa delle vittime neanche ne parlano e una percentuale ancora più irrisoria denunciano (3)). Le medesime indagini riconducono questa sottosegnalazione a: vergogna, colpa, mancanza di sistemi di denuncia trasparenti e affidabili, mancanza di fiducia nell'organizzazione o nel sistema giuridico, paura di ritorsioni o peggio ancora, paura di non essere creduti. In alcuni casi il silenzio è addirittura attribuito al fatto che alcune pratiche e comportamenti non sono riconosciuti dalla vittima come riconducibili ad atti e comportamenti inaccettabili di violenza e molestie, ma considerati come qualcosa da subire con rassegnazione in relazione all'esistenza stessa di un rapporto di lavoro di tipo subordinato. Questa ultima condizione è un aspetto da considerare soprattutto se nella popolazione lavorativa sono presenti categorie più vulnerabili, ovvero quelle che hanno maggiori probabilità di essere vittime di violenza e molestie, in quanto partono da una condizione maggiormente svantaggiata in relazione a: posizione sociale, cultura, lingua, capitale sociale, divario digitale o generazionale, istruzione, rotte, condizioni economiche e così via.



PREVENZIONE DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE SUL LAVORO: INDICAZIONI E PROPOSTA OPERATIVA

Autrice: Rita Somma¹



#VALUTAZIONERISCHI #VIOLENZE #MOLESTIE #ILO190 #LAVORO

ABSTRACT

Il contributo si propone di delineare il quadro della complessa questione rischio violenza e molestie sul lavoro, per promuoverne il riconoscimento ma anche per orientare verso un approccio metodologico competente, basato su strumenti in grado di comprenderne le cause, prevenirne e gestirne fattivamente i termini, generalmente più ampi di quello che normalmente si percepisce, che possa pertanto essere realmente sensibile e rispondente al contesto organizzativo di riferimento.

RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO: STORIA E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il rischio violenza e molestie ha iniziato ad entrare nel panorama delle questioni che afferiscono alla tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro dopo la pubblicazione, nel 2010, del rapporto EU-OSHA "Workplace Violence and Harassment: a European Picture", il primo documento europeo ad inquadrare tale rischio in una prospettiva di lavoro (work-related violence or workplace violence). Il rapporto presenta il risultato di studi scientifici su antecedenti e conseguenze della violenza correlata al lavoro, avviando un importante cambio di paradigma, ampliandone la lente di lettura e facendo emergere la potenziale significatività causale riconducibile alla dimensione organizzativa, all'antefatto

¹ Docente di Medicina del Lavoro presso il Dipartimento di Neuroscienze dell'Università degli Studi di Padova, Consulente H&S, vice presidente Aifos.

- C. BISIO R.SOMMA, LA VALUTAZIONE VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO, rivista ISL 12/2023 "ISL – Igiene & Sicurezza del Lavoro" di IPSOA – Wolters Kluwer Italia.
- R. SOMMA S.GAUDI' (Istituto Superiore di Sanità) , VIOLENZE E MOLESTIE: DALLA RICERCA SCIENTIFICA INDICAZIONI PER LA GESTIONE DEL RISCHIO NEI LUOGHI DI LAVORO, rivista ISL 02/2025 "ISL – Igiene & Sicurezza del Lavoro" di IPSOA – Wolters Kluwer Italia
- R.SOMMA, [PREVENZIONE DELLE VIOLENZE E DELLE MOLESTIE SUL LAVORO: INDICAZIONI E PROPOSTA OPERATIVA](#), Quaderni della Sicurezza di AIFOS



IL TABU'

1. **Paura della Reputazione e del Rischio Legale**

- **Danno d'immagine:** L'azienda teme che affrontare il problema (o peggio, renderlo noto) possa danneggiare la sua **reputazione** esterna e la fiducia dei clienti e degli stakeholder.
- **Esposizione:** Vi è il timore che l'emersione di casi possa portare a **cause legali** costose e a sanzioni, anche se, paradossalmente, è proprio la mancata prevenzione a espone al rischio maggiore.

2. **Sottovalutazione del Rischio (Minimizzazione)**

- **"Non succede qui":** Molte organizzazioni pensano che il problema riguardi solo contesti di lavoro specifici o che non sia abbastanza grave da giustificare un intervento strutturale.
- **Considerazione come "Fatto Personale":** Le violenze e le molestie vengono talvolta relegate a "questioni personali" tra colleghi, sminuendo la loro natura di **rischio psicosociale** e di violazione dei doveri del datore di lavoro.

3. **Mancanza di Strumenti e Competenze**

- **Incapacità di Gestione:** mancanza di **formazione** o le **procedure** chiare per gestire denunce o indagini in modo imparziale, riservato ed efficace.
- **Silenzio Organizzativo:** L'assenza di policy chiare e canali di denuncia scoraggia le vittime e alimenta il silenzio.



VIOLENZA E MOLESTIE: TOLLERANZA ZERO

RESPONSABILIZZAZIONE la parola chiave



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

aifos



Nell'epoca delle politiche di DERESPONSABILIZZAZIONE PROTETTIVA DILAGANTE (passato), di Covering the Bases, parlare di «**RESPONSABILIZZAZIONE**» proattiva (futuro) è **RIVOLUZIONARIO**

Il ruolo della **Responsabilizzazione** è strategico proprio per superare questo tabù, perché:

- **Trasforma il problema in gestione, la COLPA in IMPEGNO:** richiedere la responsabilizzazione significa inquadrare le molestie come un **rischio aziendale** (come qualsiasi altro rischio per la sicurezza, es. cadute o incendi) che *deve* essere valutato e gestito.
- **Coinvolge tutti:** spezza la narrazione per cui il problema è solo della vittima o dell'aggressore, rendendolo una responsabilità **condivisa**.
- **È un VANTAGGIO COMPETITIVO:** un'azienda che si assume la responsabilità e agisce preventivamente non perde reputazione, ma la guadagna, affermandosi come **luogo di lavoro etico e sicuro**.

Essere **PROTAGONISTI ATTIVI** può essere l'antidoto istituzionale e culturale al tabù. **RESPONSABILIZZAZIONE** è **SCELTA ATTIVA**, è l'atto di coinvolgere attivamente dirigenti, preposti e lavoratori nella valutazione dei rischi, nella segnalazione e nell'intervento, trasformandoli in **parte attiva** della prevenzione.



VIOLENZA E MOLESTIE: TOLLERANZA ZERO

DE-DUALIZZAZIONE DEL PROBLEMA

SUL LAVORO, DOBBIAMO USCIRE DAL CONSIDERARLO UN PROBLEMA DUALE VITTIMA/CARNEFICE-I AGGREDITO/AGGRESSORE

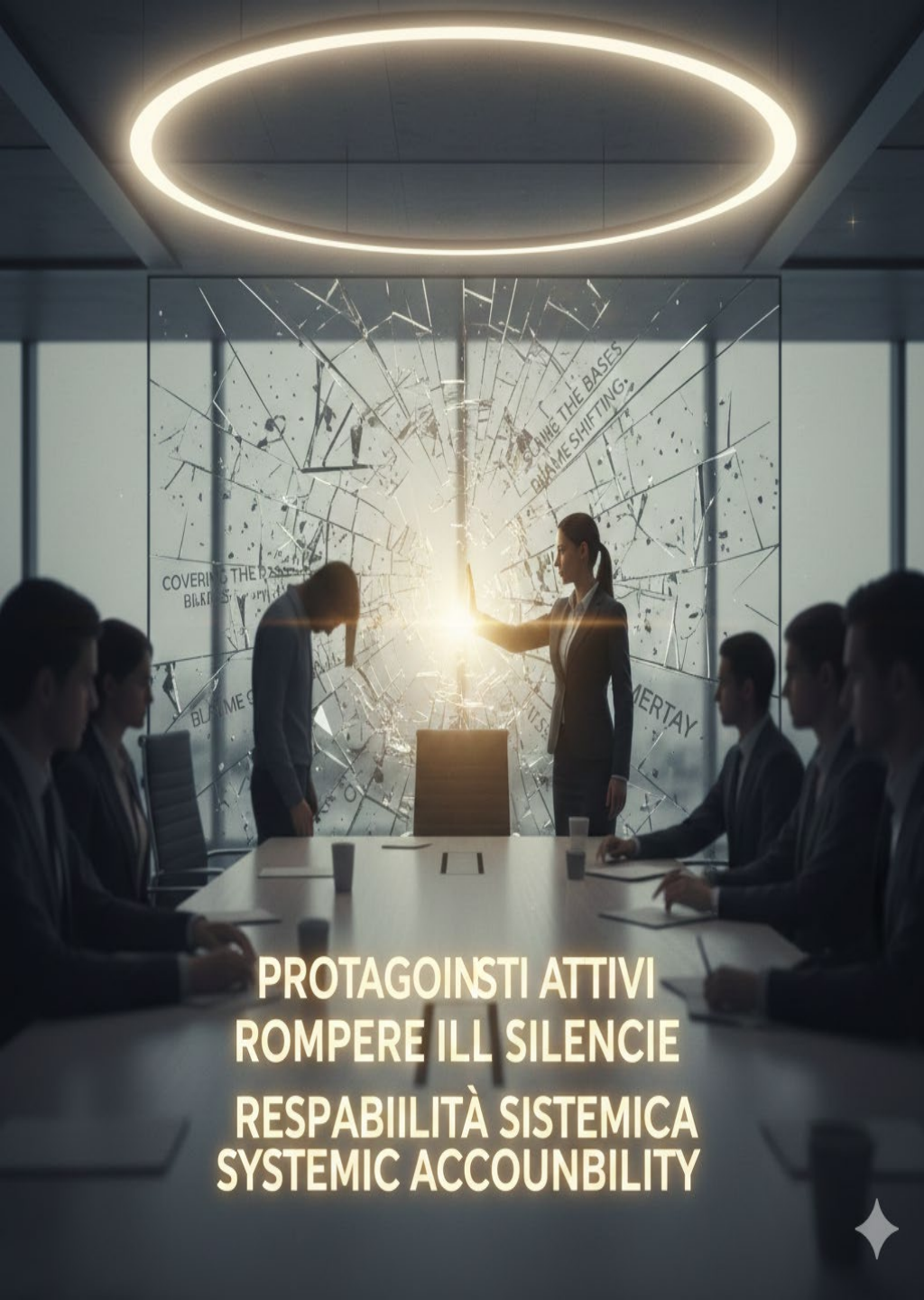
IL TERZO POLO: L'organizzazione e gli osservatori (i colleghi, i manager non direttamente coinvolti, le HR) hanno un impatto significativo sia nella prevenzione che sulle conseguenze dell'episodio, in termini sia positivi, attraverso la difesa e il sostegno alla vittima, che negativi, nelle azioni che contribuiscono a **consolidare il silenzio o la minimizzazione del comportamento lesivo**.

Responsabilizzazione del silenzio: GIRARSI DALL'ALTRA PARTE E' UN'AZIONE (o non-azione) che ha l'effetto di **legittimare** attivamente il comportamento lesivo o abusivo!!!

E' quindi fondamentale il contesto sociale e organizzativo sullo sviluppo degli eventi.

BISOGNA ESSERE PROTAGONISTI ATTIVI, in un clima di **trasparenza, fiducia, di coraggio civico, di iniziativa**, rompendo il ciclo improntato alla mera difesa, sposta la responsabilità dalla sfera personale a quella **sistemica**.

In un mondo dove il sistema incoraggia a **non essere colpevoli**, la richiesta di **essere responsabili è una sfida!**



PROTAGONISTI ATTIVI
ROMPERE IL SILENCIO
RESPABILITÀ SISTEMICA
SYSTEMIC ACCOUNTABILITY



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

aifos



La **Responsabilizzazione** diventa veramente efficace solo se accompagnata da una robusta **ALFABETIZZAZIONE**, agendo a livello individuale e organizzativa, trasformando il tabù in consapevolezza e l'ignoranza in azione.

MANCANZA DI CONSAPEVOLEZZA/NORMALIZZAZIONE

L'alfabetizzazione è una forma di **prevenzione primaria** potentissima. Insegnare a riconoscere i segnali, a definire i confini e a capire le dinamiche di potere previene l'insorgere di comportamenti problematici, prima ancora che si debba intervenire per gestirli.

Puntare all'Empowerment!

Questa è la vera PREVENZIONE, per creare una cultura in modo che **tutti** (vittime, osservatori, manager, leader) si sentano non solo autorizzati, ma **obbligati** a essere agenti di cambiamento, accettando la responsabilità non solo per le proprie azioni dirette, ma anche per l'**ambiente** che contribuiscono a creare o a tollerare.

Chiaramente il vertice fa la differenza: richiede **leadership non ambigua ma etica**

Start and go

Il primo documento che ha fatto il punto sul fenomeno, inquadrandolo in una prospettiva di sicurezza e salute, è un **rapporto EU-OSHA** “Workplace Violence and Harassment: a European Picture” del **2010**.

Il rapporto evidenzia che la **consapevolezza** e il **riconoscimento** dei problemi legati alla violenza e alle molestie **è ancora insufficiente** e che esiste una chiara necessità di promuovere e diffondere **buone pratiche** e misure di prevenzione sensibili al contesto nazionale, fornendo indicazioni ancora attualissime sulla prassi preventive.

<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture>



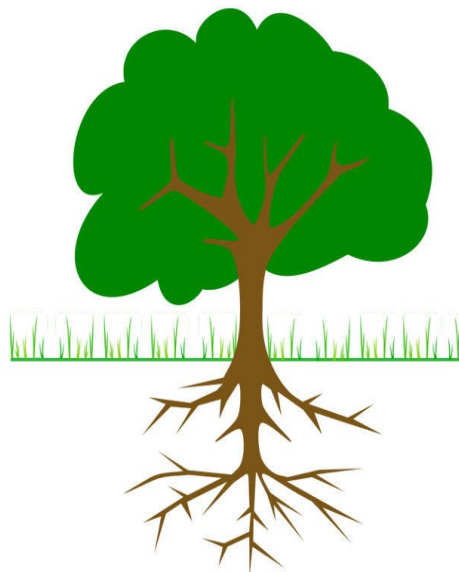
NON SOLO VIOLENZE DI ORIGINE ESTERNA, MA violenze di origine INTERNA ...

EU OSHA
2010

RISCHI ESOGENI

RISCHI ENDOGENO

Organizzazione, modalità, politiche (attuate o non attuate, informali, tacite) predisponenti.



Violenza e molestie

Stereotipi di genere, forme di discriminazione, squilibri nei rapporti di potere, ecc.

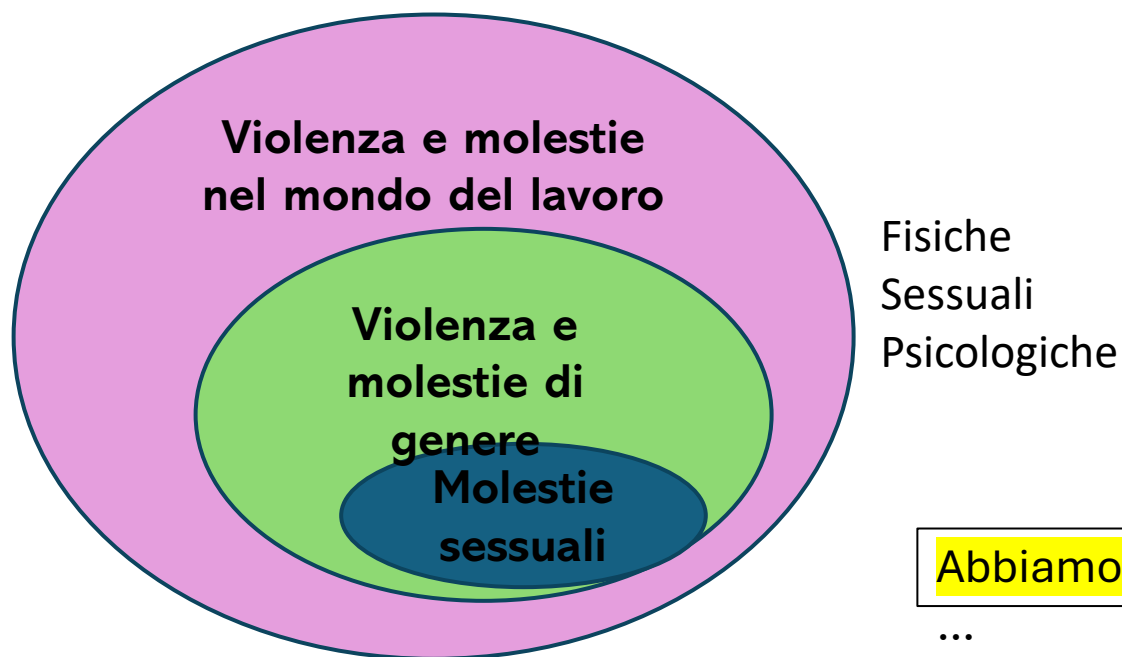
Violenze di origine interna: diversi fenomeni quali molestie sessuali, aggressività verbale o fisica fra colleghi, e i fenomeni chiamati anche bullying o mobbing, che descrivono comportamenti ripetuti, senza ragione diretti verso un dipendente o un gruppo, da un collega, supervisore o subordinato, che mirano a vittimizzare, umiliare, indebolire o minacciare.

L'AMBIENTE DI LAVORO fra gli antecedenti di origine interna

Antecedenti e fattori ambientali ...

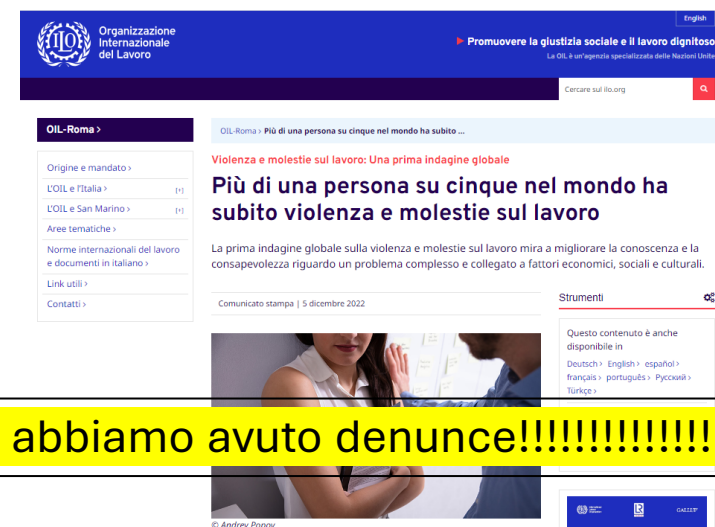
- ✓ Stile manageriale (inerzia del management; competizione senza regole, ...)
- ✓ Organizzazione del lavoro (compiti non ben definiti, eccesso di valore alla gerarchia, ambienti con troppe persone, ecc.)
- ✓ Ambiente di lavoro (insicurezza del lavoro, scarso rispetto per le caratteristiche delle persone, ecc.)

Il Rapporto **Experiences of Violence and Harassment at Work**: A global first survey, ILO, dicembre 2022 rivela che, nel mondo, **più di una persona su cinque** (22,8% o 743 milioni di persone) **dichiara di avere avuto almeno una forma di violenza o molestie sul lavoro** nella vita lavorativa; di queste persone, circa un terzo ha riportato di avere avuto esperienza di più di una forma di violenza.



Evidenza che è difficile quantificare la violenza e le molestie sul lavoro perché:

- Una percentuale significativa delle vittime **NON ne parla** (per **paura**, **mancanza di fiducia nelle istituzioni**, per la considerazione di “**normalità**” di tali comportamenti inaccettabili) e
- Una percentuale ancora più irrisoria **NON denuncia**



Abbiamo sempre fatto così ... Non abbiamo avuto denunce!!!!!!!!!!!!!!

VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO



L'Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2016 ha permesso di stimare il numero delle donne che, nel corso della loro vita e nei tre anni precedenti all'indagine, sono state vittime di un'altra forma specifica della violenza di genere: le molestie e i ricatti sessuali in ambito lavorativo. Vengono comprese le molestie sessuali con contatto fisico –

Ricatti vissuti in silenzio

Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nel 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro, un dato in linea con quello rilevato nel 2008-2009 quando questa percentuale era dell'81,7%.

Quasi nessuna ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine: appena lo 0,7% delle vittime di ricatti nel corso della vita (l'1,2% negli ultimi tre anni). Un dato che si riduce ulteriormente se si considera chi ha poi effettivamente firmato un verbale di denuncia, il 77,1% di chi ha dichiarato di essersi rivolto alle Forze di polizia.

Le motivazioni più frequenti per non denunciare il ricatto subito nel corso della vita sono la scarsa gravità dell'episodio (27,4%) e la mancanza di fiducia nelle forze dell'ordine o la loro impossibilità di agire (23,4%).

ULTIME DIFFUSIONI

MOLESTIE SESSUALI SUL LAVORO

8 milioni 816mila (43,6%) donne 14-65enni nel corso della vita hanno subito molestie sessuali

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNI 2015-2016 | DATA DI PUBBLICAZIONE: 13 FEBBRAIO 2018

LE MOLESTIE SESSUALI

Circa la metà delle donne in età 14-65 anni hanno subito nell'arco della loro vita ricatti sessuali sul lavoro o molestie

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNI 2008-2009 | DATA DI PUBBLICAZIONE: 15 SETTEMBRE 2010

IL DISAGIO NELLE RELAZIONI LAVORATIVE

Dei 29milioni 128mila lavoratori che nel corso della loro vita lavorativa hanno avuto superiori o colleghi o persone a loro sottoposte, il 9% dichiara di aver sofferto vessazioni

PERIODO DI RIFERIMENTO: ANNI 2008-2009 | DATA DI PUBBLICAZIONE: 15 SETTEMBRE 2010

NOTA Indagine ISTAT 2016

<https://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-sul-luogo-di-lavoro#:~:text=Ricatti%20vissu>

I NUMERI VANNO INTERPRETATI!

Per questo nella gestione e valutazione del rischio e nella costruzione prevenzionistica del rischio violenza e molestie è necessario non fermarsi ai dati storici, che potrebbero rappresentare un dato non significativo.



INQUADRAMENTO NORMATIVO ... A CHE PUNTO SIAMO?

La normativa nazionale più rilevante che riguarda il rischio violenza e molestie sul lavoro è rappresentata da:

- **Legge 4 del 15 gennaio 2021** (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 26 gennaio 2021) che ratifica la **Convenzione ILO** (*International Labour Organization*) n. **190**, sull'**eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro** (e la collegata la **Raccomandazione n. 206** sulla violenza e le molestie) - adottate il 21/06/2019.
- Il **principio generale di tutela** delle condizioni di lavoro posto dall'art. **2087 del Codice Civile*** nonché dalla ratio strategica generale di tutela prevista dal **Decreto Legislativo 81/08** "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", che obbliga alla valutazione globale e documentata di "tutti" i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, nella misura in cui sia prevedibile e ragionevolmente fattibile.

*NORMA DI CHIUSURA: L'obbligo per l'imprenditore è quello di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro (definiti nell'art. 3).

Ma attualmente RIMANE UNA
NORMA MANIFESTO!

Articolo 9

Ciascun Membro dovrà adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:

a) l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;

b) l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;

c) l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;

d) l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.

II NUOVO ASR sulla FORMAZIONE ...

Inserimento nel MODULO GIURIDICO del corso DIRIGENTI, DdL

aziendale.	del d.lgs. n. 231/2001 nel settore privato.
	• Prevenzione della violenza delle molestie sul luogo di lavoro (Documento ILO C 190 Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro).
	• Inserimento di lavoratori disabili (riferimento al d.lgs. 213/2003 art. 3 c. 2)

E nel Modulo B comune per ASPP/RSPP

UD7	Rischi di natura psico-sociale: - Stress lavoro-correlato - Fenomeni di mobbing e sindrome da burn-out - Molestie e aggressioni sul lavoro
-----	--

Che fine hanno fatto le «violenze»?



Nuovo DECRETO-LEGGE 31 ottobre 2025, n. 159

Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile. Entrato in vigore del provvedimento: 31/10/2025
[GU n.254 del 31-10-2025](#)

Art. 5 c. 3

c) all'articolo 15, comma 1, dopo la lettera z) e' aggiunta la seguente:
«z-bis) **la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori**, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62.»;



Alcuni standard UNI, «costringono» ad occuparsi della questione ...

Alcuni standard UNI (di applicazione volontaria) hanno contribuito ad una maggiore consapevolezza del fenomeno e sollecitato ad occuparsi della questione:

- **UNI/PdR 125:2022**, la prassi di riferimento emanata sul sistema di gestione per la parità di genere, che ha espressamente imposto, alle organizzazioni che ne hanno adottato volontariamente lo schema di certificazione, di implementare attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sul luogo di lavoro.

UNI EN ISO 45003, UNI ISO 30415:2021, Codice delle pari opportunità, Accordi interconfederali, SA 8000

Convenzione ILO 190

Secondo la **convenzione ILO 190** (ART. 1) l'espressione "**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.

L'espressione "**violenza e molestie di genere**"

....



COSA VUOL DIRE **INACCETTABILE?**

Certezza/incertezza, non sempre il CONFINE è chiaro

- Contesto spazio-temporale
- Inaccettabile socialmente, individualmente, «normalità»

Come diceva **Nanni Moretti** in Palombella Rossa (1989) "**Le parole sono importanti**" ...

IMPORTANZA DEL DIRETTORE D'ORCHESTRA

Nella COMUNICAZIONE oltre al nome, dobbiamo ricordarci di metterci l'immagine, i connotati, stando attenti alle parole che usiamo, che verranno interpretate.

IN RELAZIONE AL GENERE ...

SESSISMO «BENEVOLO», che si presenta con un volto amichevole e apparentemente positivo (o protettivo)

- commenti paternalistici o appellativi familiari
- **complimenti** insistenti sull'aspetto fisico, sull'abbigliamento o sul comportamento
- valorizzazione di competenze cosiddette complementari riferendosi agli stereotipi di genere

- Rafforzano gli stereotipi di genere
- Giustificano le disuguaglianze
- Rendono difficile in riconoscimento

SESSISMO MASCHILE

- Battute, umorismo maschile
- Suddivisione dei compiti secondo gli stereotipi di genere
- Esclusione da certi compiti o azioni

- Es: L'idea che le donne siano naturalmente più emotive e quindi meno adatte a ruoli dirigenziali che richiedono "razionalità" e "fermezza".

SESSISMO OSTILE

- manifestazioni di mancanza di rispetto o disprezzo, insulti
- Proposte degradanti, devalorizzanti o inferiori, denigrazioni di competenze o capacità
- Rimarcare colpevolmente sulle responsabilità familiari

MOLESTIE SESSUALI, AGGRESSIONI SESSUALI

Il confine tra "scherzo" e "molestia" è spesso sfocato nella percezione comune.



«Dottorressa, l'hanno scelta tramite casting»?



«Non venga con la gonna!»!

Terreni fertili: pregiudizio, stereotipo, discriminazione ...
impariamo a riconoscerlo!!!

La discriminazione di genere è un fenomeno **pervasivo e sottile** che «**SI RESPIRA**» CON TUTTI I SENSI appena si entra in una organizzazione e va oltre le interazioni personali e le dichiarazioni: la **discriminazione e il sessismo sono incorporati nelle** strutture fisiche e simboliche, nelle pratiche aziendali, nel linguaggio, nella comunicazione, nel tempo, nella valutazione delle carriere, nell'underground/dietro le quinte. Non è solo relegata agli episodi eclatanti di violenza o alle palesi violazioni legali, ma è presente nella **quotidianità** e nella **struttura sociale e aziendale**.

Il **sessismo ostile o benevolo** è talmente integrato nel *clima* che le vittime e i testimoni faticano a riconoscerlo, rendendolo un **tabù implicito**.

Il focus va così spostato dalla singola azione illegale alla **cultura organizzativa e sociale** che tollera o addirittura incoraggia le disuguaglianze, un punto strettamente collegato alla necessità di **responsabilizzazione e alfabetizzazione** per la prevenzione.

Es.: Interruzioni costanti durante un discorso (mansplaining), commenti sull'abbigliamento o sull'aspetto, attribuzione di compiti non legati alla mansione (es. fare il caffè o prendere appunti in riunioni, anche in ruoli dirigenziali). Frasi come "Sii più sorridente" o "Rilassati», epiteti come «cara», «signorina».



**Concorrono a determinare gli
ATTEGGIAMENTI e
COMPORTAMENTI**

A photograph of the Golden Gate Bridge in San Francisco, California, taken from a high vantage point on the left side of the bridge. The bridge's iconic orange-red towers and suspension cables are prominent. The bridge spans a body of water, with the city skyline visible in the distance under a dramatic, colorful sky with pink, orange, and blue hues. The water reflects the bridge's lights and the sky's colors.

COSTRUENDO PONTI ...

Ricordiamo che le VULNERABILITA' SONO TANTE, non solo GENERE
(immigrati, persone in formazione, candidati, diverso orientamento sessuale, etc. etc. ...)

La SFIDA SI VINCE
No modello di tipo escludente
DIALOGO SOCIALE tra tutti gli stakeholders



FONDAZIONE
ENTE FILANTROPICO ETS

aifos

con il patrocinio di



Grazie per l'attenzione

