



TORINO

18 MARZO 2026

SALA PIA LAI – CGIL PIEMONTE – VIA PEDROTTI 5

VMA

**I PERCORSI, IL CONFRONTO, LE ANALISI, LE AZIONI
CONCRETE PER L'ELIMINAZIONE DELLE VIOLENZE,
MOLESTIE, AGGRESSIONI NEL MONDO DEL LAVORO**



CIIP: PRIMO DOCUMENTO DI CONSENSO: LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E VIOLENZE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Dott.ssa Priscilla Dusi

Socia Aifos Coordinatrice Gruppo Rischi Psicosociali CIIP
Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, A.U. Prima Training & Consulting s.r.l. società benefit; socia Siplo membro del Tavolo di Lavoro sulle Molestie e violenze di genere della Consigliera di Parità della Regione Liguria; Presidente Associazione Italiana Formatori Delegazione Liguria; coordinatrice g.d.l. Psicologia delle Organizzazioni Ordine degli Psicologi Regione Liguria

Dott. Federico Modeo

Componente Gruppo Rischi Psicosociali CIIP; Componente Comitato tecnico scientifico Associazione Italiana dei Responsabili dei Servizi di Prevenzione in ambito sanitario; Responsabile S.S.a. Servizio di Prevenzione e Protezione AOU SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo di Alessandria. Dirigente delle professioni sanitarie – Tecnico della Prevenzione nell’Ambiente e nei luoghi di lavoro

Link al documento:

<https://ciip-consulta.it/2025/07/19/7-2025-primo-documento-di-consenso-la-prevenzione-delle-molestie-e-violenze-negli-ambienti-di-lavoro/>



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

A cura del Gruppo di Lavoro CIIP Rischi psicosociali



CGIL

PIEMONTE

CIIP, Consulta Interassociativa Italiana della Prevenzione

La **Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP)** è una associazione nata nel 1990 per volontà di alcune tra le più rappresentative Associazioni professionali e scientifiche che operano nei settori della medicina del lavoro, psicologia del lavoro, dell'igiene industriale, della prevenzione ambientale, della sicurezza del prodotto e dell'ergonomia. Si pone oggi come uno strumento per l'integrazione delle conoscenze e l'armonizzazione delle risposte alle problematiche della prevenzione e della sicurezza dei lavori.

Dal 2014: Gruppo di lavoro stress lavoro correlato e aggressioni

Attività recenti

17/12/2019 Aggressioni sul posto di lavoro: alcune proposte per la prevenzione (Lettera a Ministero della Salute)

06/06/2022 Proposte operative per la prevenzione delle aggressioni in ambito sanitario - ONSEPS

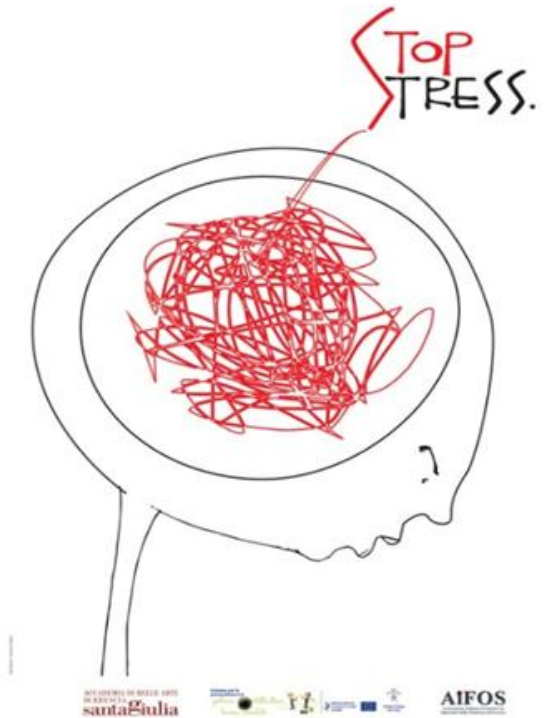
Osservatorio Nazionale sulla Sicurezza degli Esercenti le Professioni Sanitarie e Socio Sanitarie

06/01/2023 Primo documento di consenso sui rischi psicosociali

Gruppo multidisciplinare rischi psicosociali

Antonia Ballottin (SNOP, SIPLO) e Priscilla Dusi (AIFOS) 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 (AIREPSA), Maria Pia Cancellieri, Claudia Fabris, Maria Grazia Fulco

<https://ciip-consulta.it/gdl-rischi-psicosociali/>



DALLO STRESS LAVORO CORRELATO AI RISCHI PSICOSOCIALI

Tutte le indicazioni normative e scientifiche degli ultimi anni convergono sulla necessità ed opportunità di aprire la prospettiva della prevenzione ad una **analisi più ampia e corrispondente** non solo a **nuovi fattori di rischio** (es. telelavoro) ma anche alla **dimensione individuale**.

Il Quadro strategico dell'UE 2021-2027 “Salute e sicurezza sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione” i problemi di salute mentale colpiscono circa 84 milioni di persone nell'UE: la **mancanza di interazione sociale, l'uso crescente delle tecnologie** e la ricerca di nuovi equilibri tempi di vita-lavoro ha determinato un ulteriore **aumento a rischi psicosociali ed ergonomici**.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale (2021/2098 INI) ricorda che esistono **molestie e discriminazioni** che sono una frequente fonte di stress e di distacco dal luogo di lavoro e sottolinea l'importanza di **adottare un approccio individuale e organizzativo**, includere una **politica anti-molestie** nelle misure di salute e sicurezza nel mondo del lavoro e di favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che sono affetti da problemi psicosociali.



Indagine europea sui rischi nuovi ed emergenti **EU-OSHA** **ESENER 2024**

ESENER 2024

Migliaia di imprese ed organizzazioni di tutta Europa sono state invitate a rispondere a un questionario incentrato sulle seguenti tematiche:

- rischi generali per la sicurezza e la salute sul lavoro e loro gestione;
- rischi psicosociali quali stress, bullismo e violenza;
- incentivi e ostacoli alla gestione della SSL;
- partecipazione dei lavoratori alle prassi in materia di sicurezza e salute.

Oltre 41.000 aziende in UE + Islanda, Norvegia e Svizzera

First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)

First findings

EU-OSHA's fourth European establishment survey aims to assist workplaces to deal more effectively with health and safety and to promote the health and wellbeing of workers. It provides cross-nationally comparable information relevant for the design and implementation of new policies in the field of occupational safety and health (OSH).

Background

EU-OSHA's Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024) asks those 'who know best about health and safety in the establishments' about the way health and safety risks are managed at their workplace, with a particular focus on psychosocial risks, that is, work-related stress, violence and harassment. Between May and October 2024, a total of 41,458 establishments — across all activity sectors and employing at least five people — were surveyed in the 30 countries covered: the EU-27 as well as Iceland, Norway and Switzerland. Although the questionnaire has been kept largely the same as the ones in ESENER 2014 and 2019 to allow for comparisons over time, there have been some updates aimed at reflecting on the impact of the COVID-19 pandemic on the management of OSH.

Developed with the support of governments and social partners at European level, ESENER 2024 aims to assist workplaces across Europe by better understanding their needs for support and expertise as well as identifying the factors that encourage or hinder action. ESENER explores in detail four OSH areas:

1. The general approach in the establishment to managing OSH.
2. How the 'emerging' area of psychosocial risks is addressed, including digitalisation.
3. The main drivers and barriers to the management of OSH.
4. How worker participation in OSH management is implemented in practice.

This report presents a first analysis of the main findings of ESENER 2024. More detailed results and analyses will be presented in forthcoming publications, to be published in 2026 and beyond.

1 | EU-OSHA — European Agency for Safety and Health at Work

Main findings

ESENER 2024 sheds light on some of the changes in social and economic conditions that have an effect on European workplaces employing at least five people. This constant evolution brings about new challenges that require action with a view to guaranteeing high levels of health and safety at work, and the 2024 results show some of the impacts of the COVID-19 pandemic — see Table 1.

- As expected, the share of workplaces in the EU-27 reporting to have employees working from home on a regular basis has almost doubled since 2019, reaching 23% in 2024 — and going over 40% in Finland and the Netherlands. By activity sector, the highest shares correspond to information and communication (53%) and professional, technical and scientific activities (39%).
- In line with this, risk assessments are increasingly covering home workplaces (8% in 2024, up from 3% in 2019) even though the shares are still low. By sector, the highest shares are reported in information and communication (18%).
- Less than a fifth (18%) of workplaces in the EU-27 report consulting employees on working from home practices, with the Netherlands (37%), Finland (34%) and Lithuania (33%) showing the highest shares of consultation.
- As a reflection of the increasing use of digital technologies, ESENER 2024 has updated its questions on digitalisation. Risk assessments cover the use of digital technologies in 43% of workplaces in the EU-27 — going beyond 60% in Spain and Slovenia. By sector, the highest shares of risk assessments covering digital technologies are reported in education (51%). Meanwhile, training on the use of digital technologies is reported to be provided in 42% of workplaces — with up to 75% in Malta — and for sectors it is particularly high in information and communication (51%) and financial and insurance activities (51%).

QUADRO GENERALE

Dal 2009 il numero di persone che lavora regolarmente da casa è raddoppiato, raggiungendo il 23% di lavoratori nel 2024. Il settore dell'informazione e della comunicazione presenta la quota più alta (53%).

Sempre più imprese riportano i **rischi legati al lavoro da casa e alle tecnologie digitali** nella loro valutazione => 43%

Un dato preoccupante è il **basso numero di organizzazioni che inserisce i rischi psicosociali all'interno delle loro valutazioni**, mettendo in evidenza quanto questi siano sottovalutati.

Proprio l'Italia è il Paese con la percentuale più alta (47%) di imprese che non inseriscono nella valutazione dei rischi i fattori psicosociali. Si evidenzia inoltre un rapporto proporzionale fra dimensione dell'azienda e valutazione di questi fattori di rischio.

RISCHI PSICOSOCIALI

Tra i più citati:

- **Gestire clienti/pazienti/studenti difficili** → 56% delle aziende
- **Pressione del tempo** → 43%
- Altri fattori collegati al lavoro digitale: **intensificazione del lavoro** (34-35%), **sovraccarico informativo** (32%), **confini lavoro-vita privata più sfumati** (27%).
- **Il 25% delle aziende dice di non avere alcun rischio psicosociale**, ma questa quota è molto più alta nelle micro-piccole imprese e in alcuni Paesi (es. **Italia e Lituania**), il che fa pensare anche a **sottovalutazione o scarsa consapevolezza del problema**.



PRINCIPALI FATTORI PSICOSOCIALI

I rischi psicosociali sono percepiti come “più difficili” da gestire:

- Tra le aziende che li riconoscono, **il 21% dice che i rischi psicosociali sono più difficili** da gestire rispetto agli altri rischi per la salute e sicurezza.
- Nei **Paesi nordici** questa **percezione è molto più alta** (Svezia, Danimarca, Finlandia).
- **Il principale ostacolo:** la difficoltà a parlarne apertamente (59% di chi li considera “più difficili”), seguita da mancanza di competenze e di supporto specialistico.

👉 Questo è un punto chiave per il benessere: non è solo un problema “tecnico”, ma **culturale e organizzativo**



MISURE

Le Aziende con almeno 20 addetti che hanno dichiarato di aver già adottato misure organizzative, riferiscono :

- **Piani d'azione contro lo stress:** 39% (in aumento rispetto al 2019)
- **Procedure contro bullismo/molestie:** 55% (in forte crescita dal 45% nel 2019)
- **Procedure contro minacce/violenze da parte di utenti/clienti:** presenti soprattutto in sanità e servizi sociali (fino a ~66%)

👉 Segnale positivo: c'è **più attenzione formale** a questi temi rispetto al passato.

MA solo il 55% delle aziende che hanno adottato misure sui rischi psicosociali ha coinvolto i lavoratori e le lavoratrici nella loro progettazione

Circa un terzo delle aziende non ha alcuna forma di rappresentanza del Personale.

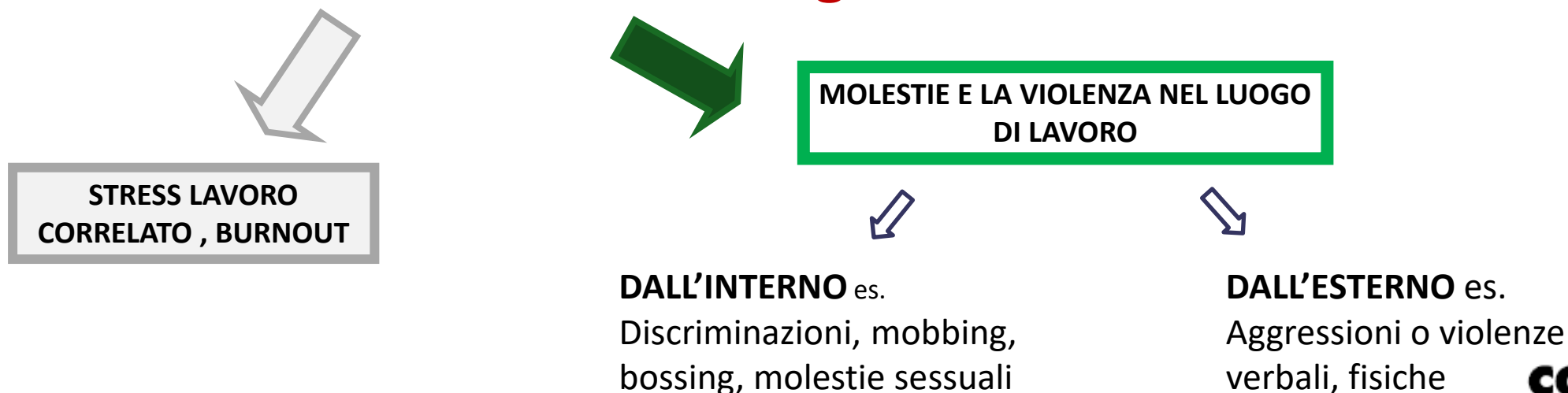
RISCHI PSICOSOCIALI

		FATTORI DI CONTESTO	FATTORI DI CONTENUTO	
FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE	FATTORI SLC 2010	ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ruoli e aspettative, controllo del lavoro o autonomia, richieste di lavoro, carico di lavoro e ritmo di lavoro, orario di lavoro e orari	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO relazioni interpersonali, comando, cultura organizzativa/di gruppo di lavoro (riconoscimento e ricompensa, sviluppo di carriera, supporto)	AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE disponibilità, idoneità, affidabilità, manutenzione o riparazione delle apparecchiature inadeguate, mancanza di spazio, scarsa illuminazione e rumore eccessivo
	FATTORI SLC AGGIUNTIVI	gestione del cambiamento organizzativo	supervisione	lavorare in condizioni o situazioni estreme, come temperature molto alte o basse o in quota
		lavoro a distanza e isolato	civiltà e rispetto	dover operare in ambienti instabili come zone di conflitto
		sicurezza del lavoro e lavoro precario	equilibrio tra lavoro e vita privata	
		tolleranza all'uso delle nuove tecnologie	violenza sul lavoro, molestie, bullismo e vittimizzazione	dover operare con utilizzo di strumenti tecnologici

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”.

Effetti della mancata gestione



GRUPPO DI LAVORO RISCHI PSICOSOCIALI CIIP



QUALI OBIETTIVI RAGGIUNGERE?

Il gruppo di lavoro intende fornire un suo primo contributo alla discussione e rinnovare l'impegno di CIIP e della Associazioni a:

- promuovere le competenze organizzative delle figure interne al sistema di prevenzione di impresa;
- sostenere con iniziative la sensibilizzazione alla cultura del benessere valorizzando il contributo interdisciplinare (es. psicologi, ergonomi...) e di collaborazione tra i diversi ruoli organizzativi (es. HR);
- raccogliere e diffondere esperienze, strumenti e soluzioni sulla gestione delle violenze e molestie anche considerando le diverse specificità aziendali, i comparti e le complessità organizzative;
- promuovere «l'ascolto attivo» del sistema lavorativo aziendale e istituzionale;
- confrontarsi su analisi e soluzioni/proposte operative.



25 LUGLIO 2025 NUOVO DOCUMENTO CIIP



PERCHÉ UN NUOVO DOCUMENTO?

- Focus su molestie e violenze nei luoghi di lavoro
- Metodi di valutazione da adottare
- Sensibilizzazione al tema
- Raccolta buone prassi



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO:

1. VIOLENZA SUL LAVORO E RISCHI PSICOSOCIALI

Inquadramento normativo, dati e definizioni comuni

-Violenza fisica: azione violenta intensa come percosse (che non provocano lesioni personali), sputi, graffi, morsi, pizzicotti, pugni, spinte energiche contro suppellettili o pareti, calci, strozzamento o strangolamento, ferita da arma

-Violenza verbale: aggressione verbale, insulti, offese, minacce, calunnie, diffamazione lesive dell'onore della persona

-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, salute*, 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.

ARGOMENTI DEL DOCUMENTO:

2. MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO VIOLENZE E AGGRESSIONI ... e l'integrazione con altri sistemi di prevenzione e gestione del benessere

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 e delle lavoratrici 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**

ARGOMENTI DEL DOCUMENTO:

3. I RUOLI COINVOLTI: INTERNI ED ESTERNI ALL'ORGANIZZAZIONE

I ruoli interni H & S:

- Datore di lavoro
- Dirigente
- Preposto
- HSE Manager
- RLS
- Medico Competente

Altri ruoli interni:

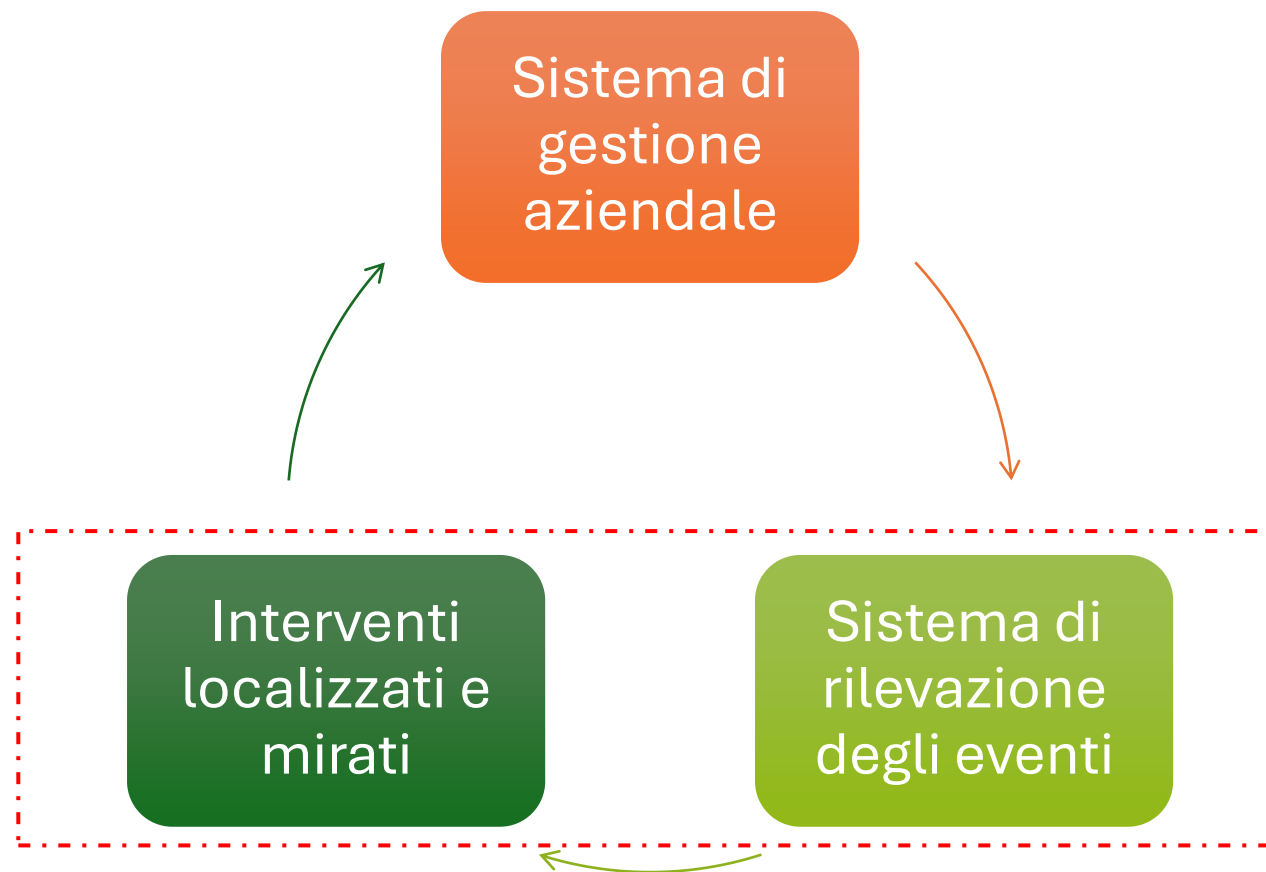
- Figura incaricata alla ricezione delle segnalazioni
- Responsabile della comunicazione
- Psicologo del lavoro
- Comitato guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la Parità di genere
- CUG

E i ruoli esterni....



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO:

4. METODI E STRUMENTI PER LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO:

4. METODI E STRUMENTI PER LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

1) LA SCHEDA DI SEGNALAZIONE - OBIETTIVI



1) fornire elementi oggettivi per la **valutazione del rischio** desumibili dalla dinamica che, partendo dai **fattori causali** che hanno determinato l'evento e dalla sua evoluzione (intesa come insieme dei comportamenti messi in atto che hanno causato l'aggravamento dell'episodio o, al contrario lo hanno contenuto), consentano di individuare le misure da adottare e/o i **comportamenti adottati da rinforzare o da censurare**

2) fornire, laddove le dimensioni aziendali lo consentano, elementi "epidemiologici" del fenomeno utili alla valutazione del rischio che consentano di identificare eventuali **fattori di maggiore o minore suscettibilità** di specifiche categorie di lavoratori/lavoratrici (o altri fattori causali ricorrenti) e di fornire indicatori descrittivi sull'andamento del fenomeno e sull'efficacia delle misure adottate

3) consentire l'accesso, da parte del Personale vittima di violenza, agli **strumenti di tutela** messi a disposizione dell'azienda in seguito agli episodi

1) LA SCHEDA DI SEGNALAZIONE - PROGETTAZIONE

DETTAGLI DELL'EVENTO SEGNALATO

Tipologia di segnalazione:

- Violenza fisica
- Violenza verbale
- Bullismo/Mobbing
- Discriminazione
- Molestia/violenza sessuale
- Altro: _____

Ruolo dell'autore della condotta segnalata:

- Figura interna all'azienda (superiore del/della segnalante): _____
- Figura interna all'azienda (pari grado del/della segnalante): _____
- Figura interna all'azienda (altro): _____
- Figura esterna all'azienda (es. Clientela): _____
- Figura esterna all'azienda (es. Fornitore / Altro): _____

Funzione/Area aziendale coinvolta: _____

Mansione della figura segnalante: _____

Genere della figura segnalante: M F Altro

Descrizione dettagliata dell'accaduto:

Eventuali testimoni o altre persone coinvolte: _____

Immediato esito della segnalazione: Presa in carico Archiviazione Altro: _____

Compilazione a cura di: _____ Firma: _____

CONTENUTI/ STRUTTURA

- Dati e informazioni sulla vittima (anonimato?)
- Informazioni riguardanti l'attività ordinaria
- Dati e informazioni sul soggetto coinvolto (aggressore, ...)
- Informazioni riguardanti l'evento
- Campo note
- Campo richieste attivazione strumenti di tutela (supporto psicologico, sopralluoghi, patrocinio, ...)

MODALITÀ DI TRASMISSIONE

- Procedura di trasmissione
- Tutela del segnalante e della privacy dei soggetti coinvolti

SOGGETTI DEPUTATI ALLA GESTIONE

- Competenze adeguate alla gestione degli eventi
- Reali possibilità di intervento
- Assenza di conflitti di interesse

PIANO DI COMUNICAZIONE

- Diffondere il sistema di segnalazione
- Diffondere gli obiettivi del sistema di segnalazione
- Garantire sugli strumenti di tutela del segnalante

1) LA SCHEDA DI SEGNALAZIONE – GESTIONE RISULTATI

INTERPRETAZIONE

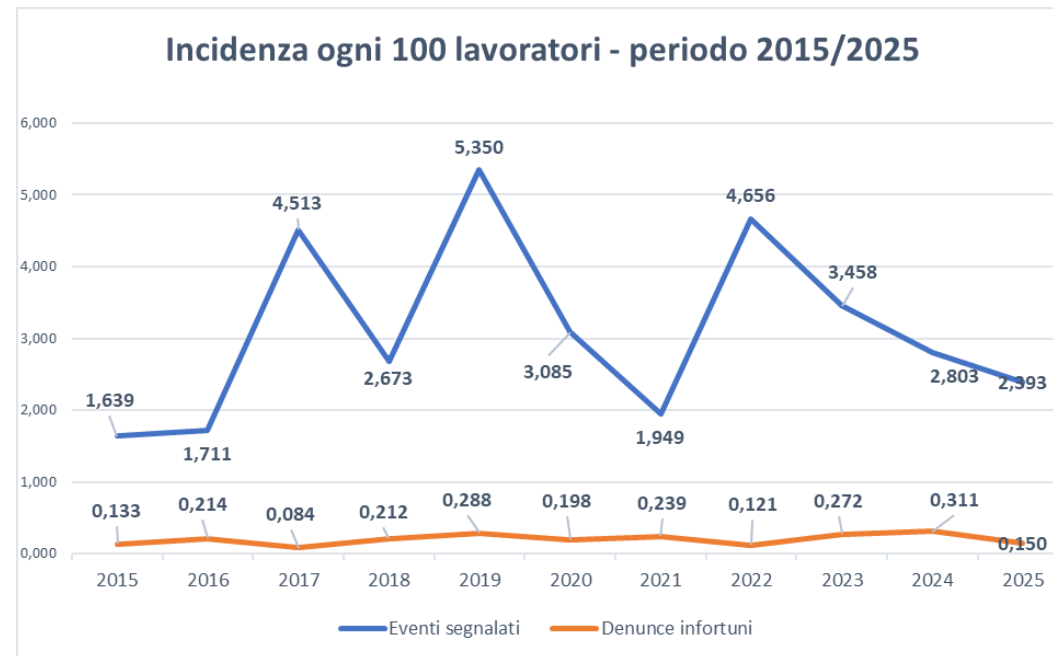
- Risultati che si basano su dati ottenuti tramite segnalazione volontaria
- Fattori determinanti: mancata fiducia, alto livello di tolleranza, altri fattori individuali

SISTEMI DI TUTELA

- Riorganizzazione del lavoro
- Rinforzare i comportamenti corretti e correggere i comportamenti non corretti
- Supporto psicologico individuale o di gruppo
- Patrocinio legale
- Sistema disciplinare

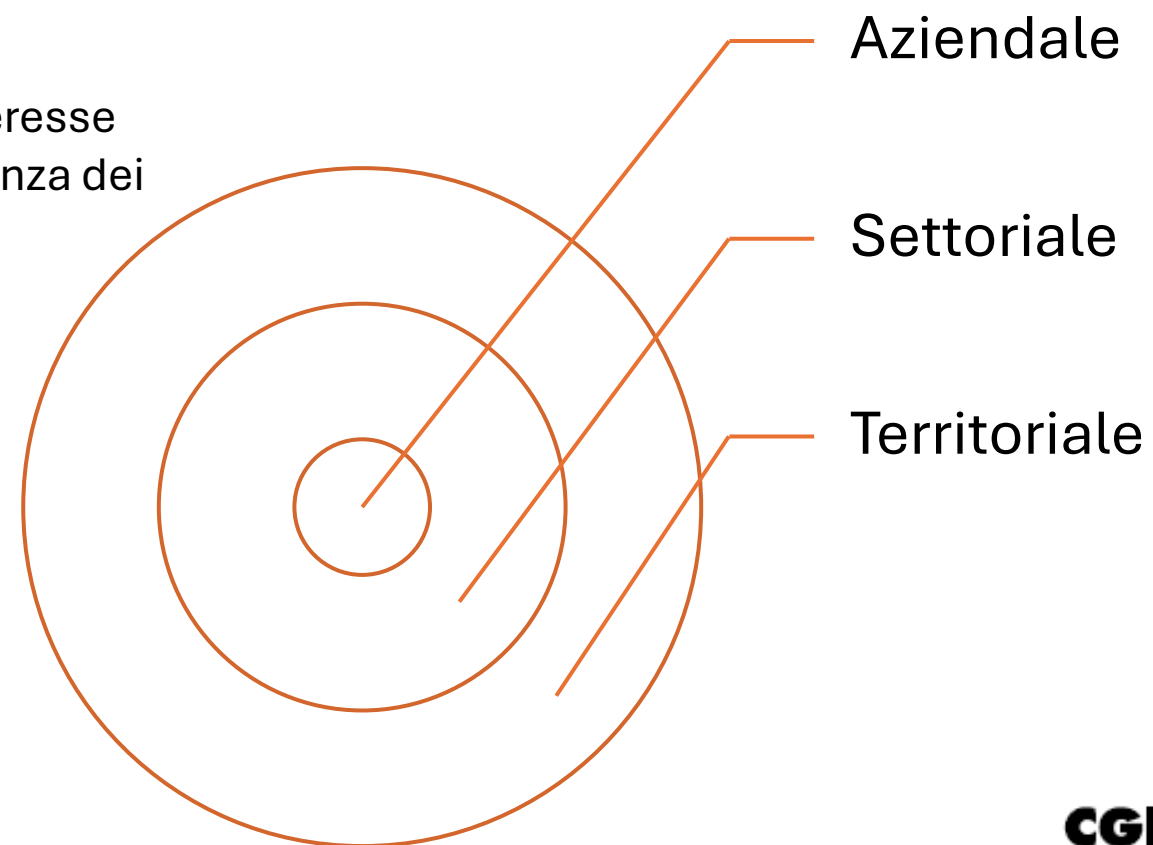
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- Erogata a tutti i livelli aziendali
- Diffondere gli obiettivi di tolleranza zero
- Rimuovere i fattori determinanti l'eventuale sotto – segnalazione
- Promuovere la riorganizzazione del lavoro più funzionale
- Diffondere e promuovere i corretti comportamenti e la corretta comunicazione



2) LE SURVEY – SCOPI e LIVELLI

- stimare l'evoluzione nel tempo del fenomeno e ottenere degli elementi descrittivi dello stesso
- valutare l'efficacia delle politiche di prevenzione e degli interventi adottati ovvero identificare le aree critiche su cui intervenire
- promuovere una cultura della sicurezza e del rispetto
- captare le percezioni prevalenti nei determinati gruppi di interesse
- stimare la sotto-segnalazione degli eventi e indagare l'incidenza dei fattori sopra menzionati sugli episodi non segnalati.



2) LE SURVEY – PROGETTAZIONE e GESTIONE DEI RISULTATI

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

- Chiari, comprensivi, raggiungibili e misurabili
- Univoci: definire se l'analisi è focalizzata su un'analisi ad ampio spettro o ristretta su violenze e molestie

INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI

- Risultati affidabili e rappresentativi solo se eseguita correttamente la progettazione
- Le survey a livello territoriale o settoriale potrebbero essere non rappresentative della singola azienda partecipante
- Non possibili azioni correttive ma indicazioni su come orientare la valutazione dei rischi

STRUMENTO DI RACCOLTA - DOMANDE

- Chiare ed inequivocabili
- Validate
- Sufficienti ma non eccessive (massimo 40 domande)
- Formulazione sintetica
- Prevedere raccolta variabili socio-anagrafiche

STRUMENTO DI RACCOLTA - SUPPORTO

- Cartaceo
- Online
- Intervista
- Supporti di archiviazione

CRITERI DI SELEZIONE DEI PARTECIPANTI

- Partecipanti (adesione volontaria, o campione rappresentativo della popolazione di studio o un gruppo omogeneo)
- Periodo e frequenza di osservazione
- Numero di partecipanti
- Piano di comunicazione

METODO E MODALITÀ DI ANALISI

- Modalità di anonimizzazione dei dati
- Competenze del personale
- Strumenti di archiviazione e aggregazione dei dati
- Indicatori e parametri di riferimento

AREA DI INDAGINE: MOLESTIE E/O VIOLENZE SUL LAVORO

[Con lo scopo di rendere più agevole la comprensione delle domande, valutare l'inserimento di una breve descrizione dei costrutti in esame (definizione di molestie, cyberviolenza, aggressioni, etc.)]

	Fortemente in disaccordo	Disaccordo	D'accordo	Fortemente in accordo
1. Credo che l'Azienda rispetti, promuova e attui correttamente il diritto di tutte e tutti ad un contesto lavorativo libero da violenza e molestie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Durante il mio lavoro, tramite l'utilizzo dei mezzi digitali, mi capita di sentirmi esposto/a a cyberviolenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sono a conoscenza degli strumenti aziendali per segnalare episodi di molestia o violenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Saprei di poter contare sul supporto dell'Azienda se fossi vittima di violenza/molestia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mi sento al sicuro nel mio ambiente di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

ARGOMENTI DEL DOCUMENTO: ALLEGATI

A | Strumento – Fac-simile Scheda di segnalazione

B | Strumento – Fac-simile Survey anonima

C | Violenza e molestie nei luoghi di lavoro: l'esperienza degli operatori socio-sanitari (OSS)

D | TOOLKIT "Violence and Harassment" | Prevenzione Violenza e Molestie al lavoro

E | La casa degli RLS di Milano

F | La Consigliera di Parità della Regione Liguria

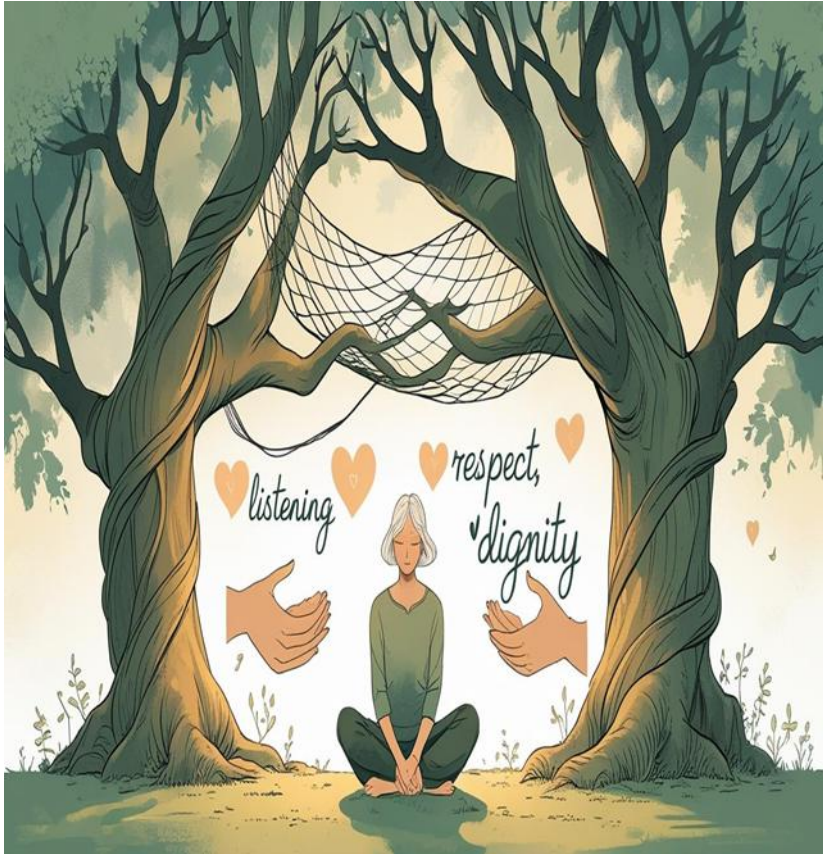
G | Consigliere/Consiglieri di fiducia e CdF «in rete» - Bologna

IL GRUPPO CIIP STRESS LAVORO CORRELATO & MOLESTIE E VIOLENZE

Si ringraziano:

Antonia Ballottin (SNOP SIPLO) e Priscilla Dusi (AIFOS) 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 Prospero (casa RLS Milano), Federico Modeo (AIREPSA), Maria Pia Cancellieri, Claudia Fabris, Maria Grazia Fulco

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



«Un'ingiustizia commessa in un solo luogo è una minaccia per la giustizia in ogni luogo.»

Martin Luther King

GRAZIE PER L'ATTENZIONE