

TORINO
MERCOLEDÌ 18 MARZO 2026

SALA PIA LAI - CGIL PIEMONTE - VIA PEDROTTI 5 / ORE 9-13

VMA

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

PROGRAMMA

Gianni Rosas, Direttore ILO - Organizzazione Internazionale del Lavoro - Ufficio per l'Italia e San Marino

I dati dell'INAIL su aggressioni e violenze professionali
Il report sulle malattie psichiche sul lavoro

Maria Gullo, professionista della Consulenza tecnica per la salute e sicurezza INAIL Piemonte

La Norma "UNI ISO 45003:2021 - Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali"

Giovanni Miccichè, UNI - Ente Italiano di Normazione

Primo documento di consenso "La prevenzione delle molestie e violenze negli ambienti di lavoro"

Priscilla Dusi, Federico Modeo, Ciip - Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione - gruppo rischi psicosociali

Raffaele Guariniello, già Magistrato, Coordinatore del Gruppo Sicurezza e Salute del Lavoro della Procura di Torino

Molestie, violenze e aggressioni sulle lavoratrici e sui lavoratori con disabilità - dati, conseguenze, prevenzione

Giancarlo D'Errico, Presidente ANFFAS Torino

Graziella Silipo, Fausto Dacio, CGIL Piemonte

Giorgio Airaudo, Segretario generale CGIL Piemonte

È stata invitata la Regione Piemonte, Assessorato Sanità Settore "Prevenzione, sanità pubblica, veterinaria e sicurezza alimentare"



Per info:
graziella.silipo@cgilpiemonte.it



ORDINE DEGLI INTERVENTI

9.15	Sergio Bassoli
9.30	Giorgio Airaudo
9.45	Graziella Silipo
10	Gianni Rosas
10.20	Gianmario Fois
10.45	Raffaele Guariniello
11	P. Dusi-F.Modeo
11.20	spazio domande
11.40	coffee break
12.10	Giovanni Miccichè
12.30	Giancarlo D'Errico
12.50	spazio domande
13.10	Fausto Dacio

Chi c'è qui oggi?

RLS – RSU – RLST

Funzionar* e Segretar* CdL e Categorie Reg.li

Le compagne del gruppo di lavoro regionale VMA



Cristiana Boeris, Sara Comoglio, Rosa Mantovani, Marziella Moschetti,
Luisa Maria Orsi, Craziella Silipo.

I FONDAMENTALI!

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108)

(Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)



REV. GENNAIO 2026

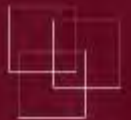


Organizzazione
Internazionale
del Lavoro



**Eliminare la violenza e le molestie
nel mondo del lavoro**

Convenzione n. 190 e
Raccomandazione n. 206



Tutte le persone possono essere vittime di violenze e di molestie anche sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale.

Che cosa si intende per violenze e molestie anche sessuali

L'ILO (International Labour Office) nella Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro" del giugno 2019 definisce così:

"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;

"VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE"

indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



I comportamenti violenti e le molestie nel mondo del lavoro

**hanno lo scopo di
generare danno alle lavoratrici e ai lavoratori**

**possono
manifestarsi in diverse forme**

**derivare
da situazioni lavorative di conflittualità sistematica
in cui una o più persone
sono oggetto di azioni persecutorie**

Ci sono settori o occupazioni intrinsecamente violenti?

No

Ma ci sono una serie di circostanze e fattori che possono aumentare il rischio di violenza e molestie.

Ad esempio:

- coloro che svolgono occupazioni che richiedono interazioni con clienti, pazienti sono più esposti a possibili comportamenti molesti da parte di soggetti terzi rispetto all'impresa o organizzazione;**
- le lavoratrici e i lavoratori che lavorano in condizioni di isolamento o in orario serale o notturno.**



International
Labour
Organization

Una prima indagine mondiale - ILO

La prima analisi globale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey (“Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale”),

Rileva che più di una persona su cinque (quasi il 23%) ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito di lavoro.

Il rapporto analizza i fattori che possono impedire alle persone di parlare della loro esperienza:

- per mancanza di fiducia nelle istituzioni
- o per la considerazione di “normalità” di tali comportamenti inaccettabili.

Quante sono le VM?

È difficile quantificare la violenza e le molestie sul lavoro, su scala mondiale, solo la metà delle vittime nel mondo ha rivelato a qualcun altro di aver subito violenza e molestie, e spesso solo dopo aver subito più di una forma di violenza e di molestie.

I motivi più comuni per non parlarne con nessuno sono stati:

- la considerazione che fosse una “perdita di tempo”**
 - e la “paura per la propria reputazione”.**

Le donne sono più aperte a condividere la propria esperienza rispetto agli uomini (60,7% rispetto al 50,1%).

Qualche numero

il 17,9%

delle lavoratrici e dei lavoratori ha dichiarato di aver subito violenza e molestie di natura psicologica durante la propria vita lavorativa,

l'8,5%

più uomini che donne ha subito violenza e molestie fisiche,

il 6,3%

ha riferito di aver subito violenze e molestie sessuali, con le donne particolarmente esposte.

Chi?

Tra i gruppi con maggiori probabilità di essere vittima da diversi tipi di violenza e molestie si includono:

- ❑ **le/i giovani**
- ❑ **i lavoratori e le lavoratrici migranti**
- ❑ **e le lavoratrici e lavoratori dipendenti.**

le giovani donne sono doppiamente esposte a violenza e molestie sessuali in rapporto agli uomini.

Le donne migranti hanno riportato un'incidenza di violenza e molestie sessuali quasi doppia rispetto alle donne non migranti.

Più di tre vittime su cinque hanno affermato di aver subito più volte violenza e molestie sul lavoro e, per la maggior parte, l'episodio più recente è avvenuto negli ultimi cinque anni.



GALLUP



► **Experiences of violence
and harassment at work:
A global first survey**



Lo studio è basato su interviste condotte nel 2021 che hanno coinvolto quasi 75.000 lavoratrici e lavoratori (età 15+) di 121 paesi e territori nell'ambito dell'indagine "World Risk Pol" della Fondazione Lloyd's Register.

01 LUGLIO 2024



LE MOLESTIE: VITTIME E CONTESTO | ANNO 2022-2023

2,322 mln

Numero delle persone di 15-70 anni che hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita

Di cui l'81,6% donne, pari a 1 milione 900mila.

6,3%

Percentuale di lavoratrici che dichiarano l'esistenza di corsi di formazione in azienda o ufficio dedicati al fenomeno delle molestie

4,9%

Le donne di 14-59 anni vittime di molestie verbali negli ultimi tre anni precedenti l'intervista

Erano l'8,2% nel 2015-2016. Diminuzione importante per il pedinamento e l'esibizionismo. Restano stabili molestie fisiche, messaggi e proposte inappropriate e il mostrare immagini sui *social*.

Sono vittime di molestie sul lavoro in particolare i giovani (sia donne sia uomini) entrati da poco nel mercato del lavoro: 12% tra i 15-24enni e 10,8% dei 25-34enni.

Le molestie sul lavoro colpiscono prevalentemente le giovani donne, 21,2% nella fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni, contro il 4,8% dei coetanei uomini.



FIGURA 1. DONNE E UOMINI DA 15 A 70 ANNI CHE HANNO SUBITO ALMENO UNA MOLESTIA SUL LAVORO NELLA VITA, PER TIPO DI MOLESTIA, SESSO E CLASSE DI ETÀ. Anni 2022-2023, per 100 uomini e 100 donne con le stesse caratteristiche



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini. (*) dato con errore campionario superiore al 35% per i soli uomini.

Le VM sul lavoro possono essere:

Fisiche:

ad esempio, aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, sparatorie, spinte, morsi...

Psicologiche:

ad esempio, abusi verbali, mobbing, bullismo e cyber-bullismo e possono manifestarsi:

- in un atteggiamento di discredito,
- nell'isolamento della vittima,
- nell'esclusione dalle informazioni,
- attraverso la calunnia e l'irrisione,
- nel non rispetto dei diritti della vittima,
- nello sminuirne le opinioni,
- nel fissare obiettivi irraggiungibili e scadenze impossibili,
- sottoutilizzandone il talento...

Sessuali:

- aggressioni,
- ricatti, e avance sessuali,
- commenti di natura sessuale,
- commenti denigratori sul sesso della vittima,
- allusioni,
- esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito...

Le fattispecie di violenza e molestie sul lavoro

Mobbing

è una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbizzato si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente a tali attacchi e a lungo andare accusa disturbi psicosomatici, relazionali e dell'umore che possono portare anche a invalidità psicofisiche permanenti di vario genere.

Bossing

si configura nel caso del mobbing verticale o "dall'alto verso il basso", quando le condotte vessatorie sono condotte dall'azienda o dai vertici aziendali con la specifica finalità di riduzione del personale in esubero, improduttivo o semplicemente non più in linea con l'immagine e i progetti aziendali.

Bullismo

Termine coniato per la prima volta con riferimento all'ambito scolastico ha assunto un significato più ampio e comprende i comportamenti aggressivi tra adulti che nascono dall'intenzione di causare un disturbo fisico o psicologico ad altri.

Cyberbullismo

qualsiasi condotta aggressiva realizzata contro una vittima o un gruppo di vittime, attraverso strumenti di comunicazione digitale

Stalking

letteralmente significa “**appostarsi, avvicinarsi di soppiatto alla preda**”.

È un insieme di comportamenti ripetuti e intrusivi di sorveglianza e controllo, di ricerca di contatto e di comunicazione nei confronti di una vittima che risulta infastidita e/o allarmata da tali attenzioni e comportamenti.

- stalking emotivo**, persecuzione realizzata da ex coniugi, ex amanti, ex fidanzati che hanno avuto in passato una relazione affettiva con la vittima;
- star stalking (stalking delle celebrità)**, subito solitamente dai personaggi famosi dello sport, dello spettacolo o della politica ad opera di fanatici;
- work stalking**, persecuzione che ha la sua genesi nell'ambito lavorativo ma che si sviluppa nella vita privata della vittima, e che in alcuni casi costituisce una reazione a condotte mobbizzanti subite dallo stalker sul posto di lavoro.

Burnout

letteralmente, “bruciato internamente”- , come lo stress lavoro-correlato, non è di per sé una forma di persecuzione o di molestia sul lavoro, bensì l'effetto di una situazione lavorativa conflittuale o comunque disfunzionale.

Si tratta di una sindrome, ossia di un insieme di sintomi derivanti da stress, ovvero di “un groviglio di sentimenti e comportamenti comunemente presenti nelle situazioni lavorative molto stressanti o frustranti”.

Tra le fonti stressogene del burnout:

- ❑ il sovraccarico lavorativo (o superlavoro),
 - ❑ la conflittualità lavorativa,
- ❑ la mancanza di gratificazione retributive e lavorative,
 - ❑ la perdita di controllo


si tratta, con ogni evidenza, di fattori che possono riguardare tanto il contesto (organizzazione) quanto il contenuto (prestazione) del lavoro.

Stress occupazionale o lavoro-correlato

Si fa riferimento alla nozione di stress occupazionale o lavoro-correlato quando si indicano le conseguenze negative sulla salute dei lavoratori o delle lavoratrici derivanti

- ❑ **dalla natura del lavoro svolto**

- ❑ **o dall'organizzazione del lavoro (orario di lavoro, carichi di lavoro, turni lavorativi, mansioni inadeguate alla formazione ricevuta, carenze ergonomiche, strumentali o di sicurezza).**



D.Lgs 81/08 il nostro Testo Unico su
salute e sicurezza sul lavoro

D.Lgs 81/08 art 2 definizioni

o) "salute":

**stato di completo
benessere
fisico, mentale
e sociale,
non consistente
solo
in un'assenza
di malattia o
d'infermità**

IL TRIANGOLO DELLA SALUTE



Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi,

anche nella scelta delle attrezzature di lavoro

e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro,

deve riguardare tutti i rischi

per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

compresi quelli riguardanti
gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari,
tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato,
secondo i contenuti dell' accordo europeo dell'8 ottobre 2004,
e quelli riguardanti
le lavoratrici in stato di gravidanza,
nonché quelli connessi
alle differenze di genere, all' età,
alla provenienza da altri Paesi

SOGGETTI COINVOLTI

Datore di Lavoro

Medico Competente

RSP

RLS



Art. 50 **Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

- ❑ **accede ai luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni;
- ❑ **e' consultato preventivamente** e tempestivamente in ordine alla **valutazione dei rischi**, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- ❑ **e' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti** al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- ❑ **e' consultato in merito all'organizzazione della formazione;**
- ❑ **riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione** dei rischi e le misure di prevenzione relative;
- ❑ **riceve le informazioni inerenti alle sostanze ed ai preparati** pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- ❑ **riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;**
- ❑ **riceve una formazione adeguata** e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs 81/2008;
- ❑ **promuove** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- ❑ **formula osservazioni** in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali e', di norma, sentito;
- ❑ **partecipa** alla/alle riunione/i periodica annuale;

- ❑ fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- ❑ avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- ❑ può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, e

disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano

le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni del RLS sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del DVR

L'esercizio delle funzioni di RLS e' incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Art. 15 - Misure generali di tutela D.Lgs 81/08

COSÌ COME MODIFICATO DAL

TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 31 ottobre 2025, n. 159

coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2025 n. 198 «Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile».

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

z-bis) la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62

Art. 2 – Definizioni

"lavoratore": persona che, **indipendentemente dalla tipologia contrattuale**, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un -datore di lavoro- pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Al lavoratore così definito e' equiparato:

il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'[articolo 2549](#), e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della [legge 24 giugno 1997, n. 196](#), e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro (3); l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di [formazione](#) professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, [agenti chimici](#), fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge [Legge 11 agosto 1991, n. 266](#); nei limiti di quanto previsto dall'articolo 3 -bis, i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della [protezione civile](#);(1) (4); il lavoratore di cui al [decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468](#), e successive modificazioni; (2).

Art. 62 - Definizioni

Ferme restando le disposizioni di cui al [titolo I](#), si intendono per [luoghi di lavoro](#), unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, **i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'[azienda](#) o dell'[unità produttiva](#), nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'[azienda](#) o dell'[unità produttiva](#) accessibile al [lavoratore](#) nell'ambito del proprio lavoro**

IL MEDICO COMPETENTE

Art. 25 Obblighi del medico competente

IL MEDICO COMPETENTE

collabora con il datore di lavoro

e con il servizio di prevenzione e protezione

- **alla valutazione dei rischi** anche ai fini della programmazione della sorveglianza sanitaria,
- **alla predisposizione della attuazione delle misure** per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori,
- **all'attività di formazione e informazione** nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e
- **alla organizzazione del servizio di primo soccorso** considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro.

Art. 25 Obblighi del medico competente

collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di **«promozione della salute»**, secondo i principi della responsabilità sociale;

- programma ed effettua la **sorveglianza sanitaria** attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

Art. 25 Obblighi del medico competente

- ❑ c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria. Tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;
- ❑ **consegna al datore di lavoro**, alla cessazione dell'incarico, la **documentazione sanitaria in suo possesso, e con salvaguardia del segreto professionale**;
- ❑ e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni;

Art. 25 Obblighi del medico competente

- fornisce informazioni ai lavoratori** sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti;
- fornisce, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;**
- informa ogni lavoratore** interessato **dei risultati della sorveglianza sanitaria** e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;
- comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria;**

Art. 25 Obblighi del medico competente

- ❑ **fornisce indicazioni sui risultati della sorveglianza sanitaria** ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;
- ❑ **visita gli ambienti di lavoro** almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi;
- ❑ **partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori;**
- ❑ **comunica**, mediante autocertificazione, il **possesso dei titoli** e requisiti al Ministero della salute entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del DLgs 81/2008.



Presidenza del Consiglio dei ministri

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO,
LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008.

Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025.

**LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI
E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO**

3. CORSO PER DATORE DI LAVORO

I datori di lavoro attraverso la frequenza del corso dovranno essere in grado di svolgere le funzioni loro attribuite dalla normativa (art. 18 d.lgs. n. 81/2008), acquisendo la consapevolezza delle azioni conseguenti alle responsabilità del ruolo.

Il presente corso è valido anche per gli obblighi formativi per la figura del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'art. 97, comma 3 ter, del d.lgs. n. 81/2008 integrato dalla frequenza del modulo aggiuntivo "cantieri".

Obiettivi

Il corso di formazione ha l'obiettivo di fornire ai discenti competenze organizzative, gestionali e giuridiche per gestire il processo della salute e sicurezza sul posto di lavoro nell'ottica del superamento di una visione formale della materia a favore di una visione sostanziale orientata alla prevenzione e alla protezione della salute dei lavoratori, anche alla luce della continua evoluzione del mondo del lavoro.

Il corso di formazione per datore di lavoro ha i seguenti obiettivi:

- a) far acquisire le conoscenze e le competenze per esercitare il ruolo di datore di lavoro;
- b) far conoscere gli obblighi e le responsabilità penali, civili ed amministrative posti in capo al datore di lavoro e alle altre figure della prevenzione aziendale;
- c) illustrare il sistema istituzionale della prevenzione e il ruolo degli organi di vigilanza;
- d) far acquisire competenze utili per l'organizzazione e la gestione del sistema di prevenzione e protezione aziendale;
- e) illustrare gli strumenti di comunicazione più idonei al proprio contesto per un'efficace interazione e relazione.

Durata minima 16 ore

Modulo
Giuridico normativo

- 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).

Dobbiam fare gli accordi per dettagliare il programma e chi lo fa, e anche sulla collaborazione con gli OO.PP., co sì come si fa per la formazione RLS – Lavoratori e delle lavoratrici

2.3 CORSO PER DIRIGENTE

I dirigenti, attraverso la frequenza del corso, dovranno essere in grado di svolgere le funzioni loro attribuite dalla normativa (art. 18 d.lgs. n. 81/2008), acquisendo la consapevolezza delle azioni conseguenti alle responsabilità del ruolo.

Durata minima 12 ore

Modulo	Obiettivi formativi	Contenuti del modulo
Giuridico normativo	<ul style="list-style-type: none">- Far conoscere il ruolo e gli obblighi posti in capo al dirigente e al suo rapporto con le altre figure della prevenzione aziendale.- Illustrare le responsabilità penali, civili ed amministrative poste in capo al dirigente.	<ul style="list-style-type: none">• Il sistema legislativo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.• I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il d.lgs. n. 81/2008: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa.• La delega di funzioni.• La responsabilità civile e penale del dirigente;• la responsabilità amministrativa 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):

Pag. 17 a 138

5 - CORSO PER RESPONSABILE E ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 81/2008

Il percorso formativo per responsabili ed addetti dei servizi di prevenzione e protezione è strutturato in due distinti moduli: A e B.

I responsabili del servizio di prevenzione e protezione devono inoltre frequentare anche il modulo C.

ARTICOLAZIONE DEI CONTENUTI MINIMI DEL MODULO B COMUNE A TUTTI I SETTORI PRODUTTIVI (48 ORE)

UD1	Tecniche specifiche di valutazione dei rischi e analisi degli incidenti
UD2	Organizzazione dei processi produttivi e del lavoro: <ul style="list-style-type: none">• cenni sull'evoluzione dell'organizzazione dei processi di produzione industriale: dalle catene di montaggio alla produzione snella (es. lean organization, just in time, ecc.);• caratteristiche e tipologie di impianti e processi di produzione industriale;• tipologie e studi di lay-out industriali e requisiti di sicurezza;• modelli e strutture organizzative (funzionali, per processi, divisionali a matrice, ibridi), punti di forza e di debolezza ai fini del benessere organizzativo;• nuove forme di lavoro: lavoro agile, co-working, telelavoro, ecc.• innovazione tecnologica e impatto sulla salute e sicurezza delle nuove tecnologie.
UD3	Ambiente e luoghi di lavoro
UD4	Rischio incendio Atex Gestione delle emergenze
UD5	Rischi infortunistici: <ul style="list-style-type: none">- Macchine impianti e attrezzature- Rischio elettrico- Rischio meccanico- Movimentazione merci: apparecchi di sollevamento e attrezzature per trasporto merci- Mezzi di trasporto: ferroviario, su strada, aereo e marittimo- Lavori in quota
UD6	Rischi di natura ergonomica e legati all'organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none">- Movimentazione manuale dei carichi- Attrezzature munite di videotermini
D7	Rischi di natura psico-sociale: <ul style="list-style-type: none">- Stress lavoro-correlato- Fenomeni di mobbing e sindrome da burn-out- Molestie e aggressioni sul lavoro

CHE COSA ABBIAMO FATTO



LA FORMAZIONE

rivolta a RLS ed RLST,
funzionari sindacali,
direttrici e direttori
Inca

progettata e svolta in forma congiunta
tra il Dipartimento Salute e Sicurezza
sul Lavoro, il Dipartimento Politiche di
Genere e l'INCA della CGIL Piemonte e
della CGIL Umbria

si è svolta da
remoto

Iniziata il 23
settembre 2021 e
conclusa il 9
novembre 2021

8 incontri per la durata di 2,5
ore a tema
dalle ore 9,30
alle ore 12+una tavola
rotonda e tre gruppi d'aula

docenti: FILO, la CGIL Nazionale, magistrati,
scrittrici, deputate e senatrici,
esperte di diritto

© Grafica Simo
Besp. Dip. SL CGIL Piemonte

Sett - novem 2021



Novembre 2023



Gennaio-marzo 2022

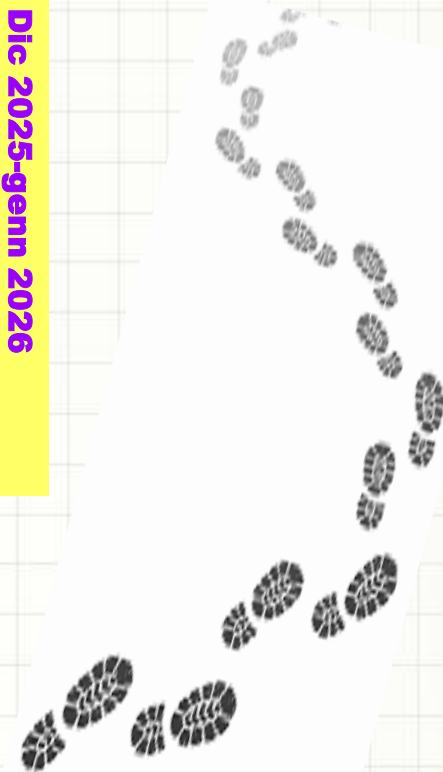


Dic 2025-genn 2026



aprile-luglio 2022

Il percorso continua...



LA FORMAZIONE



rivolta a RLS ed RLST,
funzionari sindacali,
direttrici e direttori
Inca

progettata e svolta in forma congiunta
tra il Dipartimento Salute e Sicurezza
sul Lavoro, il Dipartimento Politiche di
Genere e l'INCA della CGIL Piemonte e
della CGIL Umbria

si è svolta da
remoto

Iniziata il 23
settembre 2021 e
conclusa il 9
novembre 2021

docenti: l'ILO, la CGIL Nazionale,
magistrati, scrittrici, deputate e
senatrici,
esperte di diritto

8 incontri per la durata di 2,5
ore a tema
dalle ore 9,30
alle ore 12+una tavola
rotonda e tre gruppi d'aula



FINALITA'

- diffondere la conoscenza, l'informazione e la sensibilità sul tema delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro (facendo anche seguito a quanto richiesto dalla CGIL Nazionale) per:
 - saperle riconoscere e affrontarne i problemi conseguenti
 - tutelare le lavoratrici e i lavoratori vittime di molestie;
- dotarci di indirizzi e strumenti condivisi sulle misure di prevenzione, protezione e tutela da adottare nei luoghi di lavoro;
- conoscere che cosa abbiamo scritto nei contratti per mantenerlo, cambiarlo, implementarlo...
- elaborazione di «linee guida» e materiali informativi da diffondere nei luoghi di lavoro ad uso delle RSU e dei RLS ed RLST.

Il programma:



3 moduli

1

• I FONDAMENTALI

2

• NORMATIVA

3

• SINDACALE

1 tavola rotonda

3 gg di gruppi d'aula

23 novembre 2021



GENNAIO- MARZO 2022 LAVORO DI GRUPPO

**ADRIANA BERTELLE
LARA BOZZOLA
PATRIZIA MARTINI
COSTANTINA PIGA
LUISA RASERO
GRAZIELLA SILIPO
ANNA MARIA ZERBI
ENZO LAMONTAGNA**





contro violenze e molestie
FACCIAMO QUADRATO

#lavoromolesto

CGIL

**PIEMONTE
UMBRIA**

Tutte le persone possono essere vittime di violenze e di molestie anche sessuali sul posto di lavoro. Indipendentemente dal sesso, dall'età, dallo stato civile, dall'aspetto, dalla formazione o dalla posizione professionale.

Che cosa si intende per violenze e molestie anche sessuali

L'ILO (International Labour Office) nella Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 "Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro" del giugno 2019 definisce così:

"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;

"VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE"

indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



APRILE-LUGLIO 2022 LAVORO DI GRUPPO

ENRICA GIORDANO

EUGENIA MARLETTI

MARISTELLA ROTONDANO

MARINA SARDI

GRAZIELLA SILIPO

LAURA VASCHETTO

FABIO GERBI



**APPUNTI E SUGGERIMENTI (NON ESAUSTIVI)
PER LA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO
IN MATERIA DI**

prevenzione delle violenze e delle molestie anche sessuali nei luoghi di lavoro



Elementi che possono configurare rischi psicosociali e contribuire ad aumentare il rischio di violenza e molestie sul lavoro

- **pretese eccessive**

ad esempio, incarichi non corrispondenti alle conoscenze e alle capacità dell'interessato

- **controlli sul lavoro**

ad esempio, al lavoratore e alla lavoratrice viene data poca o nessuna voce in capitolo riguardo allo svolgimento del proprio lavoro

- **modalità di svolgimento del lavoro**

ad esempio, lavori ripetitivi o monotoni

- **chiarezza dei ruoli**

ad esempio, l'indeterminatezza delle responsabilità, dei doveri e dell'autorità del lavoratore e della lavoratrice

- **rapporti lavorativi**

ad esempio, critiche inappropriate, isolamento, mancanza di supporto da parte dei superiori e/o colleghi/e, carenza di feedback e di comunicazione

- **modalità attraverso la quale vengono svolte le responsabilità del datore e della datrice di lavoro**

ad esempio, leadership autocratica con limiti al coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici nel processo decisionale; leadership troppo permissiva con scarsa supervisione e poco o nessun orientamento ai lavoratori e alle lavoratrici

- **giustizia organizzativa**

ad esempio, mancanza o applicazione incoerente delle politiche e delle procedure sul lavoro, anche per quanto riguarda l'avanzamento di carriera e il reclutamento; ingiustizia nel processo decisionale

- **gestione dei cambiamenti organizzativi**

ad esempio, ristrutturazione e ridimensionamento organizzativo; cambiamenti nelle strumentazioni tecnologiche, nei metodi di lavoro e/o nell'organizzazione del lavoro; outsourcing

- **luogo di lavoro fisico**

ad esempio, progettazione e manutenzione delle attrezzature e delle strutture sul posto di lavoro

Capire se c'è un problema

Indicatori da considerare

Indicatori aziendali

- assenteismo
- avvicendamento frequente del personale
- considerazione inadeguata del tempo
- problemi disciplinari
- mobbing
- comunicazione aggressiva
- isolamento
- minore rendimento o qualità di prodotti o servizi
- incidenti
- processo decisionale inadeguato ed errori
- aumento di indennità o spese sanitarie
- ricorso ai servizi sanitari

Indicatori individuali

- abuso di tabacco e alcol e tossicodipendenza
- problemi del sonno
- disturbo d'ansia
- depressione
- incapacità di concentrarsi
- irritabilità
- problemi nelle relazioni familiari
- burn out
- dolori alla schiena
- problemi cardiaci
- ulcere peptiche
- ipertensione
- indebolimento del sistema immunitario

Che cosa devono domandarsi i/le RLS e le RSU (traccia)

Il datore o la datrice di lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi?

- SÌ NO NON SO
-

La valutazione dei rischi è conforme a quanto prevede la normativa?

- SÌ NO NON SO
-

È stata adeguatamente documentata?

- SÌ NO NON SO
-

Chi ha partecipato alla valutazione dei rischi?

- IL DATORE O LA DATRICE DI LAVORO
 I RLS
 IL MEDICO COMPETENTE
 L'RSPP
-

Qual è stato il metodo utilizzato?

- UNA LISTA DI CONTROLLO
 UN ALTRO METODO
 NON SO
-

Il datore o la datrice di lavoro si è avvalso di esperti interni o di servizi di SSL esterni?

La valutazione dei rischi ha riguardato?

- VIOLENZA E MINACCE
 MOLESTIE E MOBBING
 MOLESTIE SESSUALI
 LAVORO SOLITARIO
-

La valutazione dei rischi ha riguardato i seguenti gruppi di lavoratori e lavoratrici:

- GRUPPI PROFESSIONALI
 MIGRANTI
 INTERINALI
 GIOVANI
 ANZIANI/E
 DONNE
 UOMINI
 A TEMPO PARZIALE
 A TURNI
-

La valutazione dei rischi ha riguardato tutti i settori di attività ad esempio luoghi di lavoro, aree organizzative e luoghi di lavoro esterni?

- SÌ NO NON SO
-

Quali rischi sono stati individuati e valutati?



VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

COME TUTELARSI?

VVM

CGIL

PIEMONTE

TUTELA STRAGIUDIZIALE

con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali i comportamenti violenti e molesti devono essere formalmente segnalati al Datore di Lavoro il quale dovrà procedere (in accordo a quanto previsto nei Contratti Collettivi e/o Aziendali, nel Codice Etico aziendale, qualora presente) ad aprire un procedimento disciplinare e in caso di accertamento applicare le sanzioni a coloro che hanno agito VM.

Il D.L. dovrà inoltre mettere in atto tutte le misure necessarie a tutelare le vittime da fenomeni di vittimizzazione secondaria e/o di ritorsione (lo stesso dicasi per eventuali testimoni ed informatori) proteggendone la vita privata e preservandone il diritto alla riservatezza (Art. 10, c.1, lett. b) Convenzione OIL 190/2019).

È giusto e necessario che **la vittima non sia spostata dal proprio posto di lavoro** e che lo sia, invece, il molestatore. Il molestatore sarà destinatario di sanzioni disciplinari, nel caso in cui le molestie siano state accertate anche solo in sede disciplinare.

TUTELA GIUDIZIALE

in sede penale: le vittime, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali e degli Avvocati possono presentare un atto di querela direttamente presso la Procura oppure presso un posto di Polizia o dei Carabinieri.

Anche in caso di **denuncia/querela*** in campo penale è necessario che la persona che intende denunciare le VM descriva con precisione tutti i fatti, le circostanze, il contesto, i riferimenti del/dei responsabili e quelli dei/delle testimoni.

- Se il Pubblico Ministero non rinviene fatti penalmente rilevanti (se
- secondo lui/lei non sussiste molestia), richiede l'archiviazione al GIP
- (Giudice delle Indagini Preliminari) e ciò può fare anche dopo aver sentito
- dei testimoni.
- In caso di richiesta di archiviazione, ci si può opporre tramite un/una

The letters 'VVM' are rendered in a bold, 3D, blocky font. They are white with black outlines and are set against a red background. The letters are slightly tilted and have a sense of depth.The letter 'A' is rendered in the same bold, 3D, blocky font as the 'VVM' above it. It is white with black outlines and is set against a red background. The letter is slightly tilted and has a sense of depth.A pair of black scissors is shown in a stylized, graphic manner. The blades are open, and the handles are visible. The scissors are positioned diagonally across the page, with the blades pointing towards the top right. The background is split into red and teal sections.

**VIOLENZE,
MOLESTIE
E AGGRESSIONI
SUL LAVORO**

STRUMENTI

CGIL

PIEMONTE

...IL PERCORSO DELLA CGIL CONTRO LE VM CONTINUA



Ci occupiamo di violenze, molestie (anche sessuali) e aggressioni (VMA) sul lavoro ormai da molti anni.

L'inizio è stato un percorso formativo in materia di prevenzione delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro (settembre-novembre 2021).

Si sono poi costituiti i gruppi di lavoro per la **progettazione e realizzazione degli strumenti** utili per la prevenzione delle violenze, delle molestie anche sessuali e delle aggressioni nei luoghi di lavoro.

Il primo strumento, di larga diffusione per le lavoratrici e i lavoratori, è stato il pieghevole **"Contro violenze e molestie facciamo quadrato"**, realizzato nel marzo 2022.

Insomma si sta molto lavorando, in tanti, in ambiti diversi e l'auspicio è che si possa lavorare sempre di più insieme, in rete, per mettere a valore saperi, conoscenze, esperienze, buone pratiche, evitare i doppioni di lavori già fatti che possono essere presi e utilizzati (compresi i nostri) ...per eliminare le VMA dai luoghi di lavoro e ovviamente come conseguenza o come premessa (?) dal mondo, anche fuori dal lavoro.

L'auspicio è anche che il più presto possibile sia emanata tutta la normativa nazionale conseguente alla Convenzione ILO 190/2019 *"Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro"*.

Graziella Silipo

Responsabile Salute e Sicurezza sul lavoro CGIL Piemonte

graziella.silipo@cgilpiemonte.it

È seguito un piccolo manuale ad uso delle/dei RLS ed RSU (settembre 2022) con contenuti normativi, suggerimenti e tracce per la valutazione del rischio in merito a VMA, con le indicazioni di quali e quanti compiti ed obblighi stanno in capo alle varie figure del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (che cosa devono fare le/ DL, che cosa deve fare le/ RLS, le lavoratrici e i lavoratori...), con alcuni contenuti di CCNL in merito al tema e indicazioni di primi contenuti da inserire negli accordi di il livello.

Abbiam poi pubblicato **"Violenze e molestie sul lavoro, come tutelarsi?"** (novembre 2023) e questo ultimo **"Violenze, molestie e aggressioni sul lavoro, strumenti"** vuol fornire esempi pratici di come si tiene un diario degli eventi, un esempio di scheda di segnalazione,

LA CGIL C'È, SEMPRE!

Dedico questo lavoro a tutte e tutti coloro che hanno subito e che subiscono violenze, molestie, aggressioni, sul lavoro, sulla loro Terra, nella famiglia, nelle relazioni, nelle scuole...

Non ci sono posti di lavoro liberi da violenze e aggressioni se non c'è un mondo più giusto, più uguale, più rispettoso, più tutelante... se non c'è Pace.



CHE COSA SONO?

"Un insieme di pratiche 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, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere"

Convenzione ILO n. 190, articolo 1, lettera a (giugno 2019)

di come si fa una denuncia/querela, di quali domande utili per la valutazione del rischio...Insomma abbiamo bisogno di operatività per avere davvero ambienti di lavoro liberi da violenze, molestie, aggressioni, prepotenze, soprusi...

Stiam conducendo un'indagine regionale per la rilevazione delle VMA utili per fornire una fotografia puntuale di che cosa davvero succede nei posti di lavoro finalizzata alla valutazione dei rischi VMA e all'adozione delle necessarie misure di prevenzione e di tutela a partire dalla formazione di tutte e tutti, in primis coloro che hanno obblighi e responsabilità in merito alla salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

INFORTUNI IN OCCASIONE DI LAVORO DEFINITI POSITIVI DA AGGRESSIONI E VIOLENZE

Var. esaw/3 rilevazione codici 81 82 83 85 89 per gestione - anni di accadimento 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Agricoltura	95	74	74	85	106
Industria e servizi	6.255	4.175	4.851	5.638	5.952
Dipendenti Conto Stato	555	223	350	548	755
Totale Gestioni	6.901	4.472	5.278	6.269	6.813

Fonte: Archivi statistici Inail - dati rilevati al 31/10/2024
Nota: sono escluse le aggressioni decise a studium e quelle derivanti da animali

L'INAIL ha pubblicato in febbraio 2025 i dati su aggressioni e violenze professionali. Stiam lavorando in un Tavolo regionale interno al CRC (Comitato Regionale di Coordinamento su SSL) per la definizione di una linea di indirizzo per la valutazione del rischio VMA.

Il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione su salute e sicurezza sul lavoro ha previsto l'obbligo formativo di 16 ore anche per i datori e le datrici di lavoro - finalmente! - e all'interno del modulo formativo giuridico è espressamente previsto: *"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).*

Il DL 159/2025 - Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ha aggiunto all'art 15 del D.Lgs 81/08 (il nostro Testo Unico su SSL) tra le misure generali di prevenzione *"z-bis) la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente a molestie nei confronti dei lavoratori..."* (e delle lavoratrici - aggiungo io! -).

POSSONO ESSERE

FISICHE

Aggressioni fisiche, pestaggi, calci, schiaffi, pugnalate, spatarie, spinte, morsi...

PSICOLOGICHE

Abusi verbali, mobbing, bullismo e cyberbullismo...

SESSUALI

Aggressioni, ricatti, e avance sessuali, commenti di natura sessuale, commenti denigratori sul sesso della vittima, allusioni, esibizione di materiale sessualmente allusivo o esplicito, riprese audio-video non consensuali...

VIOLENZA, MOLESTIE E AGGRESSIONI

possono influire sulla salute

psico-fisica, il benessere, la dignità, l'autostima e la situazione lavorativa delle vittime, che possono subire danni e problemi di natura psicologica: paura, tristezza, vergogna, impotenza, rabbia, stanchezza cronica, disperazione, ansia, depressione, problemi del sonno, sindrome da stress post-traumatico (PTSD) e aumento della propensione al suicidio; **o fisica**, come la perdita di forza fisica, disturbi muscoloscheletrici e un aumento del rischio di malattie cardiovascolari.

possono avere effetti negativi anche sulla salute mentale

e il benessere di altri individui, non direttamente interessati, quali, ad esempio, testimoni, colleghi, pazienti e clienti, nonché i familiari e gli amici delle vittime.

possono essere perpetrate:

- **tra colleghi**
violenza orizzontale.
- **tra superiori e subordinati**
violenza verticale.
- **da clienti/pazienti**
violenza da parte di terzi.

Il rischio di violenza e molestie può anche aumentare nell'ambito di una cultura del lavoro in cui

i fenomeni di violenza e molestie sono considerati come normali

(la violenza e le molestie sono così frequenti da essere viste come una parte normale, o comunque indiscussa, del lavoro quotidiano, come i passeggeri che abusano verbalmente dei conducenti di autobus, i clienti che molestano sessualmente le cameriere, ecc.)

Da: "Luoghi di lavoro più sicuri e liberi da violenza e molestie - Una breve analisi" ILO International Labour Office

CHI DEVE ESSERE TUTELATO E QUANDO

Tutte le persone che lavorano indipendentemente dallo status contrattuale:

- le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti
- le lavoratrici e i lavoratori licenziati o che si sono dimessi per aver subito violenze e molestie anche sessuali
- i volontari
- le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro
- in tutti i settori, sia nel privato che nel pubblico, sia dell'economia formale che informale, nelle aree urbane o rurali
- in occasione di lavoro
- in occasioni che scaturiscano dal lavoro
- durante il lavoro e in tutte le situazioni connesse al lavoro

DOVE

- nel posto di lavoro, compresi gli spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro
- in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo
- nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi
- durante spostamenti o viaggi di lavoro
- in occasione di formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro

CAPIRE SE C'È UN PROBLEMA INDICATORI DA CONSIDERARE

INDICATORI AZIENDALI

- assenteismo
- avvicendamento frequente del personale
- considerazione inadeguata del tempo
- problemi disciplinari
- mobbing
- comunicazione aggressiva
- isolamento
- minore rendimento o qualità di prodotti o servizi
- incidenti
- processo decisionale inadeguato ed errori
- aumento di indennità o spese sanitarie
- ricorso ai servizi sanitari

INDICATORI INDIVIDUALI

- abuso di tabacco e alcol e tossicodipendenza
- problemi del sonno
- disturbo d'ansia
- depressione
- incapacità di concentrarsi
- irritabilità
- problemi nelle relazioni familiari
- burn out
- dolori alla schiena
- problemi cardiaci
- ulcere peptiche
- ipertensione
- indebolimento del sistema immunitario

CHE COSA DEVONO FARE

I DATORI E LE DATRICI DI LAVORO

I datori e le datrici di lavoro hanno la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, per cui dovrebbero inserire la violenza e le molestie nel sistema di gestione della SSL anche

- prevedendo l'adozione di politiche e programmi generali in materia di SSL
- conducendo valutazioni dei rischi inclusive
- garantendo informazioni e formazione adeguate.

I/LE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI PER LA SSL (RLS)

I/le Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la SSL:

- dovrebbero consultarsi con i lavoratori e le lavoratrici e discutere del tema della violenza e delle molestie sul lavoro per aumentare la consapevolezza del problema
- possono condurre indagini per verificare se il problema è presente sul posto di lavoro
- possono incoraggiare la segnalazione di tutti gli episodi di violenza e molestie e sostenere i lavoratori e le lavoratrici attraverso il processo di denuncia

CHE COSA DEVONO DOMANDARSI I/LE RLS E LE RSU (TRACCIA)

Il datore o la datrice di lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi?

sì no non so

La valutazione dei rischi è conforme a quanto prevede la normativa?

sì no non so

È stata adeguatamente documentata?

sì no non so

Chi ha partecipato alla valutazione dei rischi?

il datore di lavoro
 il RLS
 il medico competente
 l'RSPP

Qual è stato il metodo utilizzato?

una lista di controllo
 un altro metodo
 non so

Il datore o la datrice di lavoro si è avvalso di esperti interni o di servizi di SSL esterni?

La valutazione dei rischi ha riguardato?

violenza e minacce
 molestie e mobbing
 molestie sessuali
 lavoro solitario

La valutazione dei rischi ha riguardato tutti i settori di attività ad esempio luoghi di lavoro, aree organizzative e luoghi di lavoro esterni?

sì no non so

La valutazione dei rischi ha riguardato i seguenti gruppi di lavoratori e lavoratrici:

gruppi professionali
 migranti
 interinali
 giovani
 anziani
 donne
 uomini
 a tempo parziale
 a turni

Quali rischi sono stati individuati e valutati?

Le misure aziendali devono avere la priorità su quelle individuali. Sono stati decisi i responsabili e i calendari per attuarle?

sì no non so

È stato elaborato un piano d'azione e sono state definite le responsabilità?

sì no non so

È stata applicata una gerarchia del controllo dei pericoli al momento di decidere le misure di prevenzione e protezione?

sì no non so

Sono state adottate misure di prevenzione e protezione?

sì no non so

Se sì, quali?

MONITORAGGIO E REVISIONE

Sono state valutate le misure adottate?

sì no non so

Sono state stabilite misure, calendari e responsabilità appropriati?

sì no non so

È stata impartita una formazione alle lavoratrici e ai lavoratori e sono state fornite istruzioni su come prevenire i rischi psicosociali?

sì no non so

Il piano d'azione è stato valutato per verificare l'efficacia delle misure previste?

sì no non so

Il processo di valutazione dei rischi è facile da seguire e adatto allo scopo?

sì no non so

I/le rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici hanno partecipato in misura sufficiente al processo?

sì no non so

I principali rischi psicosociali sono stati raccolti e valutati in modo opportuno?

sì no non so

La documentazione è appropriata in termini di forma e contenuto?

sì no non so

I lavoratori e le lavoratrici hanno ricevuto istruzioni adeguate in merito ai rischi psicosociali?

sì no non so

I PERCORSI DI TUTELA PER LA LAVORATRICE E IL LAVORATORE VITTIMA DI VMA

All'interno delle aziende ci sono lavoratrici e lavoratori che hanno ruoli particolari e sono i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), oltre agli altri Rappresentanti Sindacali. Se non li si conosce, bisogna chiedere di sapere chi sono.

Se si subiscono VM (anche sessuali) si può parlare con loro di quanto sta succedendo. Si farà insieme una valutazione per capire come meglio intervenire.

Sono loro compiti: ascoltare, stare dalla parte della vittima, non lasciarla sola; verificare quali sono i contenuti del Contratto Collettivo Nazionale e del Contratto Aziendale sul tema delle molestie anche sessuali e sulla violenza; verificare quali sono i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in merito al tema violenza, molestie e molestie sessuali e quali sono le misure previste per prevenirle e gestirle (se non è stata fatta la valutazione del rischio violenza e molestie chiedere che l'azienda si attivi per farlo, è un obbligo di legge); attivare il Comitato Unico di Garanzia, se è presente; se l'RLS ha difficoltà a capire che cosa fare, può chiedere sostegno al funzionario della Categoria o del Sindacato cittadino; decidere insieme di fissare un appuntamento con la Consigliera di Parità della città (una figura istituzionale, che svolge gratuitamente funzione di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro).

La Consigliera, su mandato della persona interessata, può convocare il Datore di Lavoro e promuovere conciliazioni sia presso il proprio Ufficio che presso la Direzione Territoriale del Lavoro e può anche produrre un ricorso giudiziale affinché il Giudice accerti i fatti e decida come procedere.

Insieme al RLS valutare quali percorsi attivare e/o in che sequenza.

COME RACCOGLIERE GLI ELEMENTI DI PROVA PER UN RICORSO DAVANTI AL GIUDICE DEL LAVORO

1 Annotare dettagliatamente quello che accade in **UN DIARIO QUOTIDIANO** degli episodi, il più preciso possibile (compreso quanto accaduto prima del giorno in cui si inizia a scrivere) in cui:

- descrivere i fatti, i comportamenti, il giorno, l'ora in cui sono accaduti
- scrivere della presenza eventuale di testimoni
- scrivere quale tipo di VM sono state messe in atto (parole, gesti, azioni...)
- scrivere che cosa si è fatto contro le VM
- altro

2 È possibile ed è importante procedere alla **registrazione degli episodi** violenti e molesti: la giurisprudenza lo consente, a condizione che la persona che registra sia presente per l'intero tempo della registrazione (non bisogna quindi lasciare un telefono o un registratore e andarsene). La registrazione potrà costituire un importante indizio.

3 Rivolgersi al proprio medico (e/o anche specialisti, per esempio psicologi) per **certificare lo stato di salute fisica e mentale** conseguente alle violenze e molestie subite (compreso i risvolti esistenziali, di mutamento nella propria vita e nei rapporti con gli altri).



ESEMPIO DI MODULO DENUNCIA / QUERELA

ATTO DI QUERELA
ILL.MO SIGNOR PROCURATORE DELLA REPUBBLICA
PRESSO IL TRIBUNALE DI _____

La/il sottoscritta/o _____, nata/o a _____ il _____,
CF _____, residente in _____

espone quanto segue

In data _____ alle ore _____ nel luogo _____

Descrizione precisa dell'accaduto _____

Si allegano al presente atto i documenti e le certificazioni mediche disponibili relative alle lesioni subite _____

Tanto premesso, la/il sottoscritta/o _____ si rivolge alla S.V. Ill.ma, affinché, esperite le indagini del caso, voglia giudizialmente procedere nei confronti del/la signor/a _____, responsabile dei fatti di cui in premessa, in ordine ai reati che la S.V. riterrà sussistere nel caso di specie, dichiarando di querelarsi nei confronti dell'anzidetto/a signor/a _____ in ordine ai fatti di cui sopra.

Chiede, altresì, di essere informata/o, nella denegata ipotesi di richiesta di archiviazione del presente procedimento, al fine di esperire le eventuali opposizioni previste dagli artt.408 e seguenti c.p.p.

Dichiara, inoltre, di riservarsi la costituzione di parte civile al dibattimento, nominando, sin d'ora, quale difensore di parte offesa, l'avvocata/o _____ del Foro di _____.

Infine, dichiara di prestare il consenso al trattamento dei dati personali e sensibili ex artt.13 e ss. del Regolamento UE 2016/679, consenso occorrente all'espletamento dell'incarico.

Si producono i seguenti documenti:

- 1) _____
- 2) _____

Luogo e data _____

Firma _____

ESEMPIO DIARIO MOLESTIE



Nome Cognome _____

Nel diario bisogna annotare tutto quello che accade in relazione ad atti molesti o violenti o discriminatori. È necessario indicare il giorno, l'ora, il luogo, le modalità con le quali i fatti sono accaduti, descrivendoli il più precisamente possibile.

È necessario aggiungere tutti gli elementi, le circostanze e i fatti che possono dettagliare maggiormente quanto è accaduto; ad esempio:

- se era presente qualcuno e chi;
- quale comportamento ha tenuto il molestatore;
- quale comportamento ha tenuto la vittima di molestia;
- che cosa hanno fatto o detto le persone eventualmente presenti;
- quali conseguenze i comportamenti hanno comportato per la vittima, sia nell'immediatezza del fatto, sia successivamente.

Normalmente, scrivendo gli eventi accaduti affiorano particolari che apparentemente non si ricordavano.

Episodio 1

giorno /ora /luogo _____

descrizione (persone coinvolte, comportamenti, testimoni, conseguenze) _____

Episodio 2

giorno /ora /luogo _____

descrizione (persone coinvolte, comportamenti, testimoni, conseguenze) _____



GlieloDicoAllaCgil!

ESEMPIO DI SCHEDA DI SEGNALAZIONE DI VIOLENZE, MOLESTIE, AGGRESSIONI

1. L'evento che segnali è accaduto:

- a te un'è collega un'è responsabile
 un'è cliente un'è paziente un'è fornitor'è un'è utente estern'è
In che giorno? _____ A che ora? _____

2. Hai subito violenze fisiche sul lavoro?

- sì no
Se sì, da chi?
 colleg'hè cap'è subordinat'è clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

3) Hai subito violenze verbali sul lavoro?

- sì no
Se sì, da chi?
 colleg'hè cap'è subordinat'è clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

4. Hai subito violenze psicologiche sul lavoro?

- sì no
Se sì, da chi?
 colleg'hè cap'è subordinat'è clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

5. Hai subito violenze sessuali sul lavoro?

sì no

Se sì, da chi?

collegħə capə subordinatə clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

6. Hai subito aggressioni fisiche sul lavoro?

sì no

Se sì, da chi?

collegħə capə subordinatə clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

7. Hai subito prepotenze sul lavoro?

sì no

Se sì, da chi?

collegħə capə subordinatə clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

8. Ti sono state rivolte minacce sul lavoro?

sì no

Se sì, da chi?

collegħə capə subordinatə clienti/utenti
 pazienti altro _____ preferisco non specificare

9. Chi è stato, è

M F altro _____

10. Lavori da solə?

sì no

11. Chi c'era mentre succedeva?

unə collega unə responsabile unə cliente unə paziente
 unə fornitorə unə utente esternə nessuno altro _____

12. Puoi descrivere brevemente quel che è successo?

13. Hai già detto a qualcunə quel che è successo?

sì no

Se sì, da chi?

collega datorə di lavoro responsabile dirigente
 RLS/RSU/RSA (rappresentanze sindacali) preferisco non specificare

14. Vuoi scrivere il tuo nome e cognome o i riferimenti per essere conattat*?

sì no

nome e cognome _____

email _____ telefono _____

15. Perché preferisci fare una segnalazione anonima?

vergogna paura di perdere il lavoro
 paura di ritorsioni tanto nessuno mi crede
 tanto nessuno mi tutelerà lui/lei è più alto di livello di me

Se vuoi puoi scrivere in privato a:

violenzemolestieaggressioni@cgilpiemonte.it

Data _____

Città _____

MATERIALI UTILI *



Dicembre 2025



www.cgilpiemonte.it



Questo opuscolo è stato realizzato da un gruppo di lavoro composto da:
Cristiana Boeris, Sara Comoglio, Rosa Mantovani, Marziella Moschetti,
Luisa Maria Orsi, Graziella Silipo.

CHE COSA STIAMO FACENDO



**Questionario di indagine
verso la valutazione del rischio
violenze, molestie e aggressioni
sul lavoro**

Sezione A - LAVORO

Sezione B – RILEVAZIONE DELL'ESPOSIZIONE A RISCHI ERGONOMICI E A STRESS

Sezione C - SALUTE

Sezione D - Anagrafica

Quanti?

I questionari, circa 600 per ora, sono stati presentati, spiegando dell'indagine, somministrati ad altrettanti lavoratrici e lavoratori e raccolti durante un'assemblea sindacale dedicata, condotta dai funzionari sindacali componenti il gruppo di lavoro insieme ai RLS (Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza) e alle RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie).

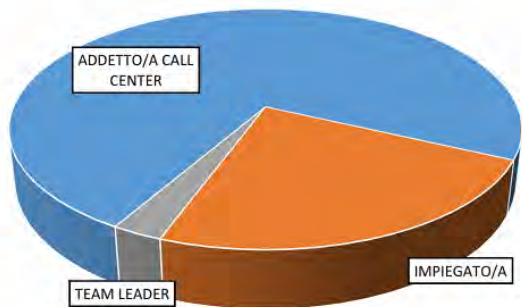
Questa modalità ha consentito la restituzione di più del 100% dei questionari compilati.

- Le analisi statistiche (descrittive e inferenziali) sono stat

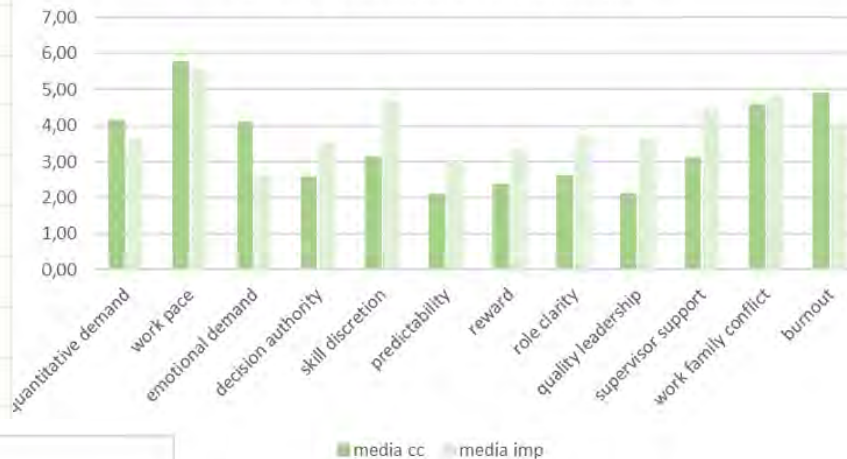
Settore pubblico, logistica, comunicazione, abbigliamento, trasporti

- eguite dagli operatori della S.C. Servizio di Epidemiologia dell'ASL T03 componenti il gruppo di lavoro.

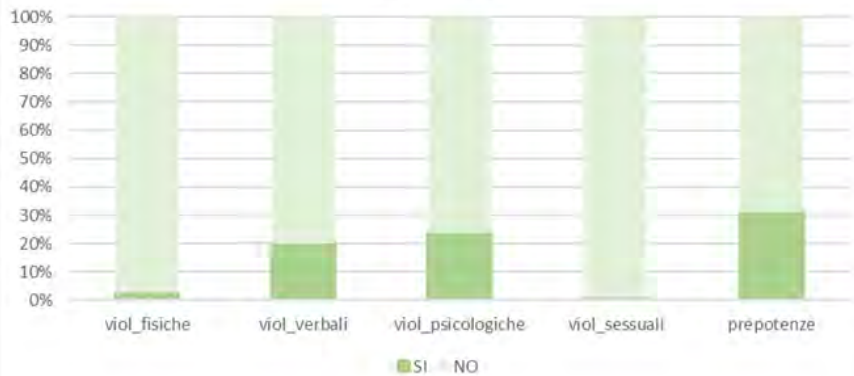
MANSIONE



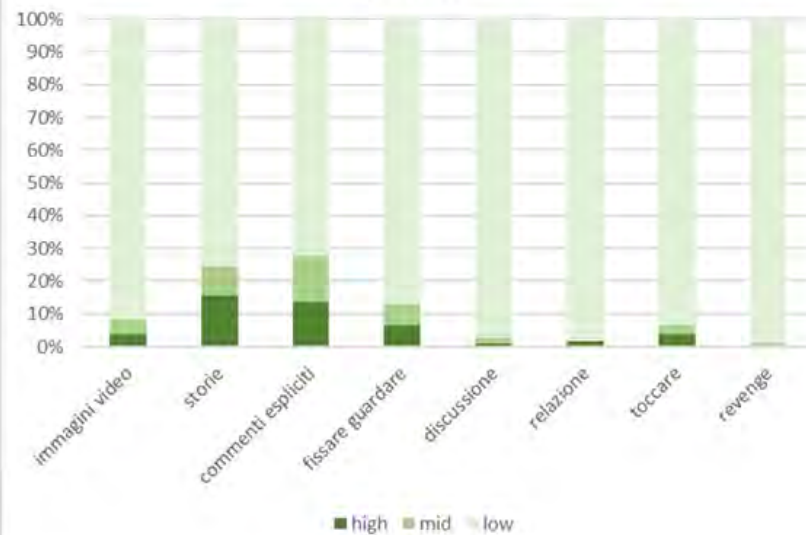
ASPETTI PSICOSOCIALI per MANSIONE



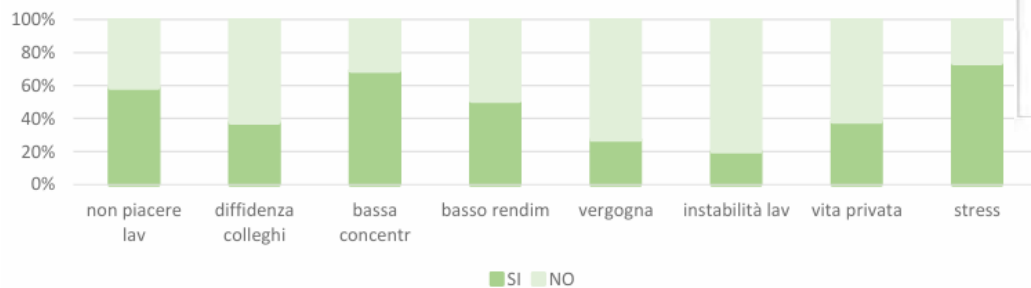
VIOLENZE



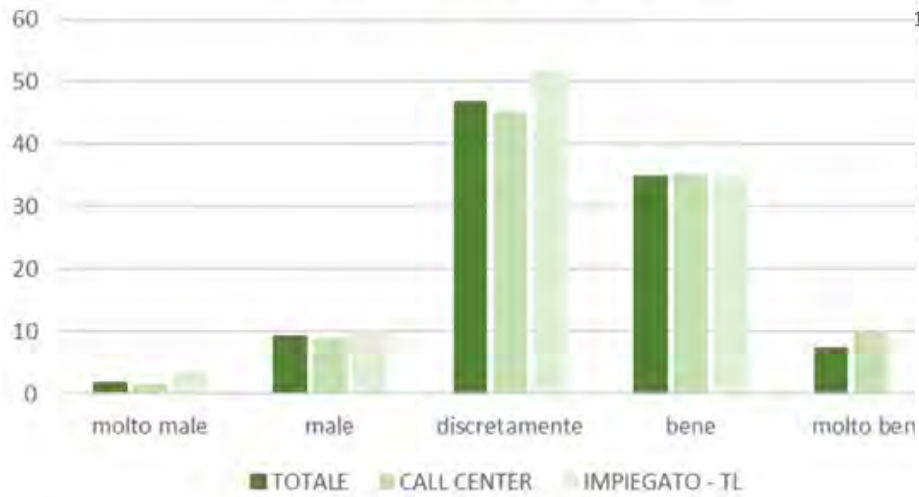
MOLESTIE



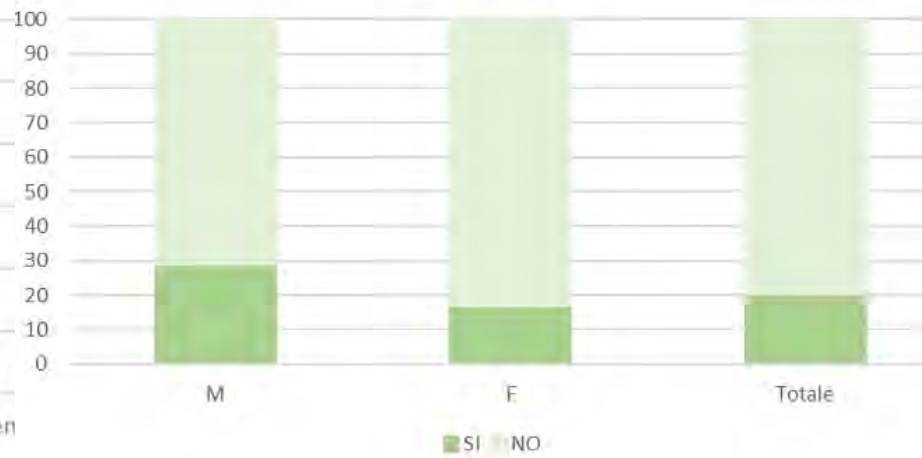
BENESSERE



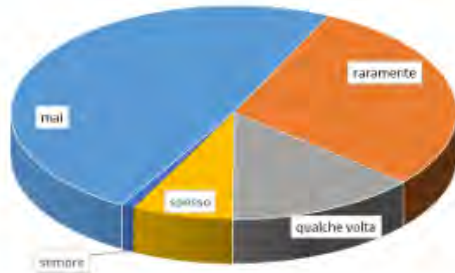
SALUTE AUTOPERCEPTITA



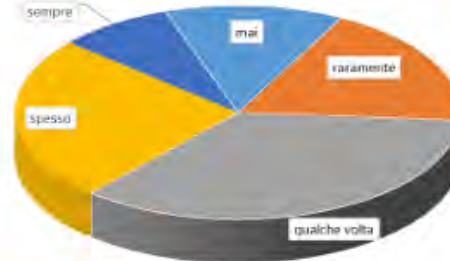
DEPRESSIONE



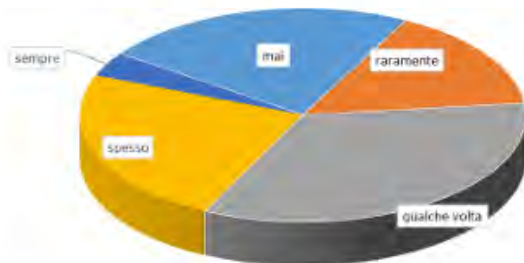
PALPITAZIONI



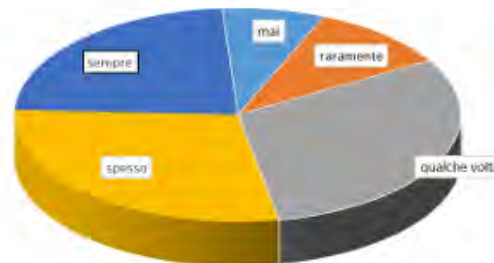
MAL DI TESTA



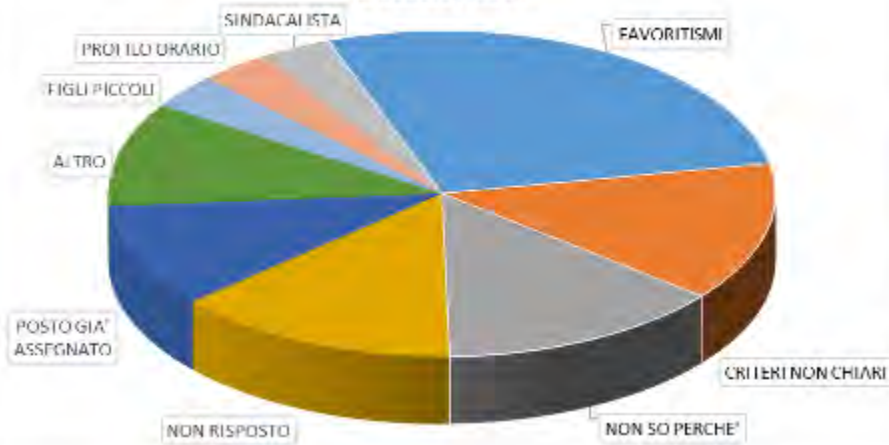
GASTRO-INTESTINALI



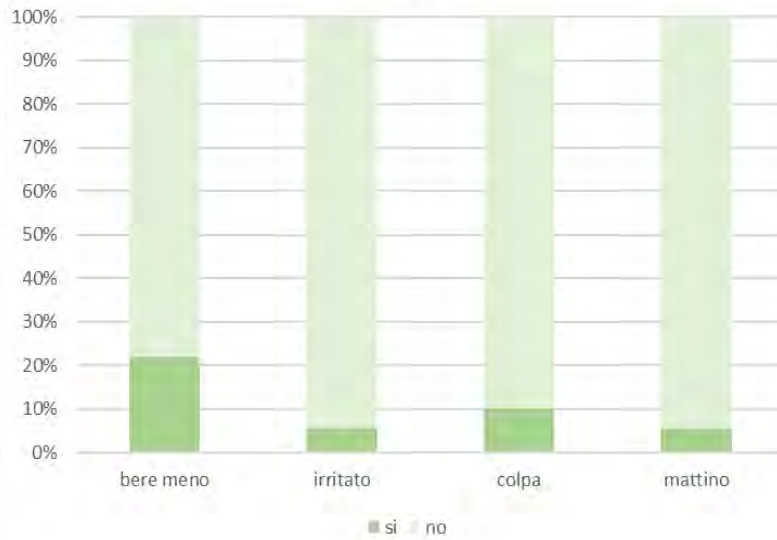
MUSCOLOSCHIELETRICI



CARRIERA motiv



ALCOOL



AUTOLESIONISMO



Art 7 Comitati regionali di coordinamento

Prevede che in ogni Regione e provincia autonoma operi un **Comitato regionale di coordinamento** costituito e regolato secondo quanto nel D.P.C.M. 21 dicembre 2007.

E' la sede in cui si "concordano" le attività regionali in materia di salute e sicurezza; le parti sociali sono parte integrante del Comitato.

In Piemonte è stato costituito nella seconda metà del 2008 ed è stata una delle prime Regioni ad averlo costituito.

COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO EX ART.7 D.LGS.81/08

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 25 ottobre 2023

In data 25 ottobre 2023 alle ore 10,30 si è tenuta in videoconferenza la riunione indetta con nota prot. 6828/A1409D del 02.10.2023 avente il seguente ordine del giorno:

- 1) approvazione del verbale della riunione del 25.05.2023 trasmesso con nota prot. n. 1422 del 05.09.2023;
- 2) presentazione del piano strategico regionale per la sicurezza nei luoghi di lavoro 2024-2026;
- 3) stato di avanzamento sorveglianze ex esposti amianto e tumori a bassa frazione;
- 4) proposta istituzione tavolo molestie nei luoghi di lavoro;
- 5) varie ed eventuali.

Il Responsabile del Settore regionale Prevenzione, sanità pubblica, veterinaria e sicurezza alimentare, concorda, quindi, sull'opportunità di costituire un gruppo di lavoro specifico, eventualmente collegato al piano sui rischi stress lavoro correlato, che si occuperà del tema delle violenze e molestie, non solo sessuali, sui luoghi di lavoro, chiedendo ai presenti di proporre i nominativi di possibili componenti di tale gruppo.

CHE COSA DOBBIAMO FARE



La contrattazione nazionale e aziendale non solo «riparativa» ma «preventiva»

Intervenire sull'organizzazione del lavoro per rimuovere le cause che provocano VMA

Pretendere l'applicazione della normativa su SSL che non si contratta, si applica!

CHE COSA POSSONO FARE

LE PARTI SOCIALI

Accordi e CCNL

Sono stati sottoscritti accordi nazionali interconfederali contro la violenza e le molestie, che recepiscono l'Accordo Quadro Europeo del 2007 e altrettanto è stato fatto ai livelli regionali (con le parti datoriali).

Le parti sociali dovrebbero adottare Contratti Collettivi che affrontino la violenza e le molestie sul lavoro e forniscano una guida su come prevenirle e gestirle.

Inoltre potrebbero raccogliere dati sulla prevalenza e sulle tendenze della violenza e delle molestie (anche con approccio settoriale).

Alcuni contratti

• Il CCNL degli statali 2016-2018

siglato da Aran e i sindacati Cgil, Cisl, Uil, Confsal il 23 dicembre 2017 è il primo della nuova generazione di CCNL post-Accordo europeo a prevedere delle chiare misure disciplinari, come la sospensione dal lavoro fino a sei mesi e, in caso di recidiva nell'arco di due anni, il licenziamento.

• Il CCNL 2016-2018 tra il gruppo ANAS e FILT-CCIL, FIT-CISL, UIL PA.

UGL Viabilità e Logistica, SADAFast-CONFSAL e SNALA-CISAL disciplina all'art 61 la salvaguardia della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, le discriminazioni e le molestie, all'art. 62 il mobbing e all'art 63 la violenza di genere.

L'Accordo prevede la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni, per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati/e e colleghi/e.

- **Il CCNL del settore pubblico Istruzione e Ricerca** prevede all'art. 29, comma 12 il licenziamento per "atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti.

• Il CCNL dei dipendenti di Poste Italiane

del 30 novembre 2017 tra SLC CGIL, SLP CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e FNC UGL COM.NI e Poste Italiane S.p.A. include un Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (Allegato 19) e introduce (art. 2) la considerazione del reato compiuto da "parte di terzi".

• Il CCNL del comparto Funzioni locali

per il periodo 2016-2018 firmato da Aran e organizzazioni sindacali il 21 febbraio 2018 include incentivi per l'adozione di codici di comportamento contro le molestie sessuali e prevede all'art 59 del Codice disciplinare la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi "...ove non sussista la gravità e la reiterazione".

**Le Parti Sociali possono sottoscrivere
Accordi aziendali di prevenzione,
contrasto e gestione delle VM
nei luoghi di lavoro**

Con le singole aziende attraverso la contrattazione aziendale, si devono/possono:

- acquisire gli accordi interconfederali
- far firmare l'allegato B (la dichiarazione) che va affisso in bacheca, e che va diffuso tra il personale e tra eventuali collaboratori e collaboratrici in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, o altro
- introdurre il Codice di condotta che stabilisce responsabilità e procedure
- istituire comitati congiunti per la SSL per garantire la collaborazione tra lavoratori, lavoratrici e datori e datrici di lavoro (uno dei compiti del comitato misto per la SSL potrebbe essere l'elaborazione delle relative politiche oltre che la progettazione di misure e procedure per la SSL, comprese quelle per la prevenzione, la segnalazione e la risposta alla violenza sul luogo di lavoro)
- prevedere l'allungamento dei permessi retribuiti per le donne vittime di violenza
- prevedere il part time flessibile
- istituire commissioni paritetiche per azioni di contrasto
- scrivere, applicare, diffondere Codici di condotta
- definire gravità dei casi, tutele occupazionali, rapporto con la struttura aziendale
- rafforzare la fruibilità ad ore dei permessi sia retribuiti che no
- prevedere e promuovere prestazioni di sostegno attraverso il welfare integrativo (psicologo, cure, ecc.)
- definire un sistema di provvedimenti disciplinari
- far divieto di trasferimento, demansionamento, licenziamento, discriminazione per chi denuncia
- fare informazione/formazione alle Strutture interne Confederali e di Categoria: segreterie, direttivi, RSU/RSA, RLS
- fare informazione alle lavoratrici/lavoratori, con assemblee nei luoghi di lavoro e mediante la diffusione di materiale informativo
- introduzione della figura della Consigliera di fiducia (da non confondere con la Consigliera di parità che è un pubblico ufficiale, nominato dal Ministro del lavoro).

CHE COSA POSSONO FARE LE PARTI SOCIALI

Contenuti dell'accordo

- Rendere noti i dati per contatti con RLS ed RSU e Consigliera di Parità
- istituire un tavolo di monitoraggio
- predisporre un piano di lavoro di sensibilizzazione e di formazione rivolto agli attori che, a diverso titolo, sono chiamati ad occuparsi del tema, sia la formulazione di proposte di azioni di prevenzione e contrasto
- prevedere 1 ora di assemblea retribuita sul tema aggiuntiva al monte ore coinvolgendo anche soggetti esterni
- possibilità di utilizzo del fondo aziendale per attività di formazione aggiuntiva
- prevedere percorsi di ricollocazione se richiesto dalla vittima

Azioni

- Informazione, sensibilizzazione, formazione dei lavoratori e delle lavoratrici e confronto in itinere tra il datore/trice di lavoro, la dirigenza, i lavoratori/trici e i loro rappresentanti/organizzazioni sindacali, ove presenti, durante tutte le fasi
- adozione di definizioni chiare e precise del concetto di violenza e molestie nei luoghi di lavoro ed esempi pratici riguardo alle forme in cui si possono manifestare
- appropriate informazioni erogate ai/alle clienti, agli/alle utenti, ai/alle fruitori/trici di servizi, riguardo ai casi di molestie e violenza nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, sottolineando che simili manifestazioni non saranno tollerate e che saranno attivate le adeguate azioni previste dalla legge a tutela delle persone che ne sono rimaste vittime
- attuazione di una corretta valutazione del fenomeno cui potrebbe essere esposto chi esercita le varie professioni o mansioni operative, di modo da poter identificare i vari problemi potenziali, darne risposte adeguate e creare modelli di comportamento idonei
- Adozione di strumenti appropriati per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori: canali di erogazione delle informazioni, monitoraggio sul funzionamento di questi canali, misure per la prevenzione

- collaborazione tra datore o la datrice di lavoro, lavoratori e lavoratrici per il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e per favorire le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e reciproca correttezza
- adozione di una procedura ben definita di monitoraggio e di indagine riguardo alle denunce e agli episodi di molestie e/o violenza nei luoghi di lavoro anche da parte dei lavoratori e delle lavoratrici
- attuazione di una politica coerente a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori esposti alle molestie e/o alla violenza nei luoghi di lavoro, anche attraverso specifiche convenzioni con i soggetti a ciò preposti sul territorio (esempio Consigliera di Parità, Centri antiviolenza...)
- procedura trasparente ed efficace per la registrazione dei fatti e il monitoraggio per assicurare il seguito delle politiche realizzate
- misure per assicurare che il quadro di riferimento sia conosciuto e ben recepito da datori/trici di lavoro, dirigenti e lavoratori/trici.

Comitato unico di garanzia

Nel Pubblico impiego è istituito Il Comitato Unico di Garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

La Legge 183/2010 ha sancito l'istituzione obbligatoria del CUG in ogni amministrazione pubblica. Questo organismo sostituisce insieme i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici per la lotta al mobbing costituiti dalla contrattazione collettiva circa vent'anni fa.

Tra i compiti del CUG ci sono quelli di promuovere azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenza sessuali, morali e psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza. Il CUG ha un ruolo fondamentale nella rilevazione di ogni forma di discriminazione relative a tutti i fattori di rischio che i quadri normativi comunitari e nazionali comprendono, come il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale.

Formazione RLS anche su VMA

SVOLGERE UN RUOLO COSÌ COMPLESSO E DELICATO PRESUPPONE UNA FORMAZIONE RIVOLTA ANCHE

Alla prevenzione e gestione delle VMA

E' necessario intervenire nella definizione dei moduli formativi con Accordi a tutti i livelli sino a quelli aziendali



In Piemonte, per esempio, abbiamo vecchi Accordi con Confindustria e con Confapi sulla formazione RLS, Lavoratrici e Lavoratori con tanto di linee guida. Dobbiamo aggiornarli!



SI PARLA TANTISSIMO DI FORMAZIONE, SE NE FA MOLTISSIMA,

**SI SPENDONO TANTISSIMI SOLDI PER FARLA,
SI Può VERIFICARE
QUANTI PROGRAMMI DI FORMAZIONE
RIVOLTI AI SOGGETTI DEL SISTEMA PREVENZIONE
SALUTE E Sicurezza NEI LUOGHI DI LAVORO
CONTENGANO moduli dedicati
ALLA PREVENZIONE DELLE VMA?**



**NEL CORSO DEGLI INTERVENTI ISPETTIVI SI
Può PORRE Più ATTENZIONE al rischio
VMA?**

**SI PUO' PREVEDERE UNA FORMAZIONE
SPECIFICA PER ISPETTORI INL E SPRESAL?**



*Direzione centrale vigilanza e
sicurezza del lavoro*

**Circolare INL 1/2026 (23feb2026):
DPI, scale, sorveglianza sanitaria e
rischio violenza**



IN QUANTI POSTI DI LAVORO è STATA FATTA LA VALUTAZIONE VIOLENZE MOLESTIE AGGRESSIONI?

QUANTI DVR CONTENGONO IL RISCHIO E LE APPROPRIATE MISURE DI PREVENZIONE E MONITORAGGIO?

QUANTI MEDICI COMPETENTI PARTECIPANO ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PONENDO ATTENZIONE A VMA E QUANTI NE TENGONO CONTO NELLA SORVEGLIANZA SANITARIA?

► **Prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro attraverso interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro**





Tante domande?

Proviamo a dare delle risposte
ciascuno per la propria competenza e
per la propria rappresentanza!

Grazie per l'attenzione!

Graziella Silipo

graziella.silipo@cgilpiemonte.it

