



ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BOLZANO
RECHTSANWALTSKAMMER BOZEN



ORDINE DEGLI PSICOLOGI
DELLA PROVINCIA DI BOLZANO
PSYCHOLOGENKAMMER
DER PROVINZ BOZEN



Gleichstellungsrat
Consiglio di parità
Consulenza per l'assistenza alle pari opportunità

Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cursat di la Provincia autonoma di Bolzano



ASGB



CONVEGNO

“Mobbing, violenza e discriminazione di genere nei luoghi di lavoro”

14 NOVEMBRE 2025 - ORE 14.00 - 18.00

CAMBIO LUOGO



MEC Meeting & Event Center Alto Adige
FOUR POINTS BY SHERATON
Via Bruno Buozzi 35 - Bolzano
Sala Ortles

Moderazione: Silvia Basile



MOBBING E VIOLENZA IN AZIENDA:
FATTORI FAVORENTI,
MISURE DI PREVENZIONE E
MIGLIORAMENTO DELLA CULTURA
ORGANIZZATIVA

ANTONIA BALLOTTIN

Psicologa del lavoro e delle organizzazioni
Presidente SIPLO
Coordinatrice GDL CIIP

DOVE CI COLLOCHIAMO: RISCHI PSICOSOCIALI

		FATTORI DI CONTESTO	FATTORI DI CONTENUTO
FATTORI DI RISCHIO PSICOSOCIALE		ASPETTI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	FATTORI SOCIALI SUL LAVORO
FATTORI SLC 2010		ruoli e aspettative, controllo del lavoro o autonomia, richieste di lavoro, carico di lavoro e ritmo di lavoro, orario di lavoro e orari	relazioni interpersonali, comando, cultura organizzativa/di gruppo di lavoro (riconoscimento e ricompensa, sviluppo di carriera, supporto)
			AMBIENTE DI LAVORO, ATTREZZATURE E ATTIVITÀ PERICOLOSE
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






Stress and mental health at work


Percentuale di lavoratori che segnalano l'esposizione a rischi psicosociali

Forte pressione temporale o sovraccarico di lavoro




44%

Mancanza di ricompense (ad esempio stipendio, opportunità di carriera, riconoscimento) per tutti gli sforzi profusi nel loro lavoro




34%

Scarsa comunicazione o cooperazione all'interno dell'organizzazione



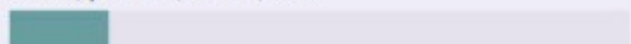
29%

Mancanza di autonomia o mancanza di influenza sul posto di lavoro o sui processi lavorativi



17%

Violenza o abusi verbali da parte di clienti, pazienti, alunni, ecc.



16%

Molestie o bullismo



8%





Stress and mental health at work

Nel complesso, **il 65%** dei lavoratori ha riscontrato problemi di salute causati o peggiorati dal lavoro negli ultimi 12 mesi

Più specificamente...

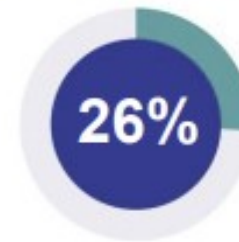


dei lavoratori ha sperimentato **stress, depressione o ansia** causati o peggiorati dal loro lavoro



Lavoratori delle piattaforme digitali

Lavoratori delle piattaforme digitali



di coloro che dipendono dalle piattaforme per la maggior parte o parte del loro reddito soffrono di **stress, depressione o ansia**

I tre settori più colpiti



31%

Servizi relativi all'istruzione



31%

Servizi relativi alla salute o assistenza sociale



30%

Agricoltura, orticoltura, silvicoltura o pesca



PANORAMICA GLOBALE ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE SUL LAVORO 2022

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



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

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

SOVRAPPOSIZIONI TRA TIPOLOGIE DI MOLESTIE E VIOLENZE

Domanda del sondaggio: hai mai subito, personalmente, violenza e/o molestie [fisiche/psicologiche/sexuali] sul lavoro, come [percosse, immobilizzazioni o sputi/insulti, minacce, bullismo o intimidazioni/toccamenti sessuali indesiderati, commenti, foto, email o richieste sessuali mentre sei al lavoro]?

- Violenza fisica e molestie
- Violenza psicologica e molestie
- Violenza e molestie sessuali



VIOLENZE E MOLESTIE IN AZIENDA

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

(Convenzione ILO 190/2019)

LEGGE N. 4 DEL 15 GENNAIO 2021

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

DECRETO-LEGGE N.159 31/10/2025

In Art. 15 D. Lgs 81 Misure generali di tutela

«la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori»

Raccomandazione 206 – 21 giugno 2019

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

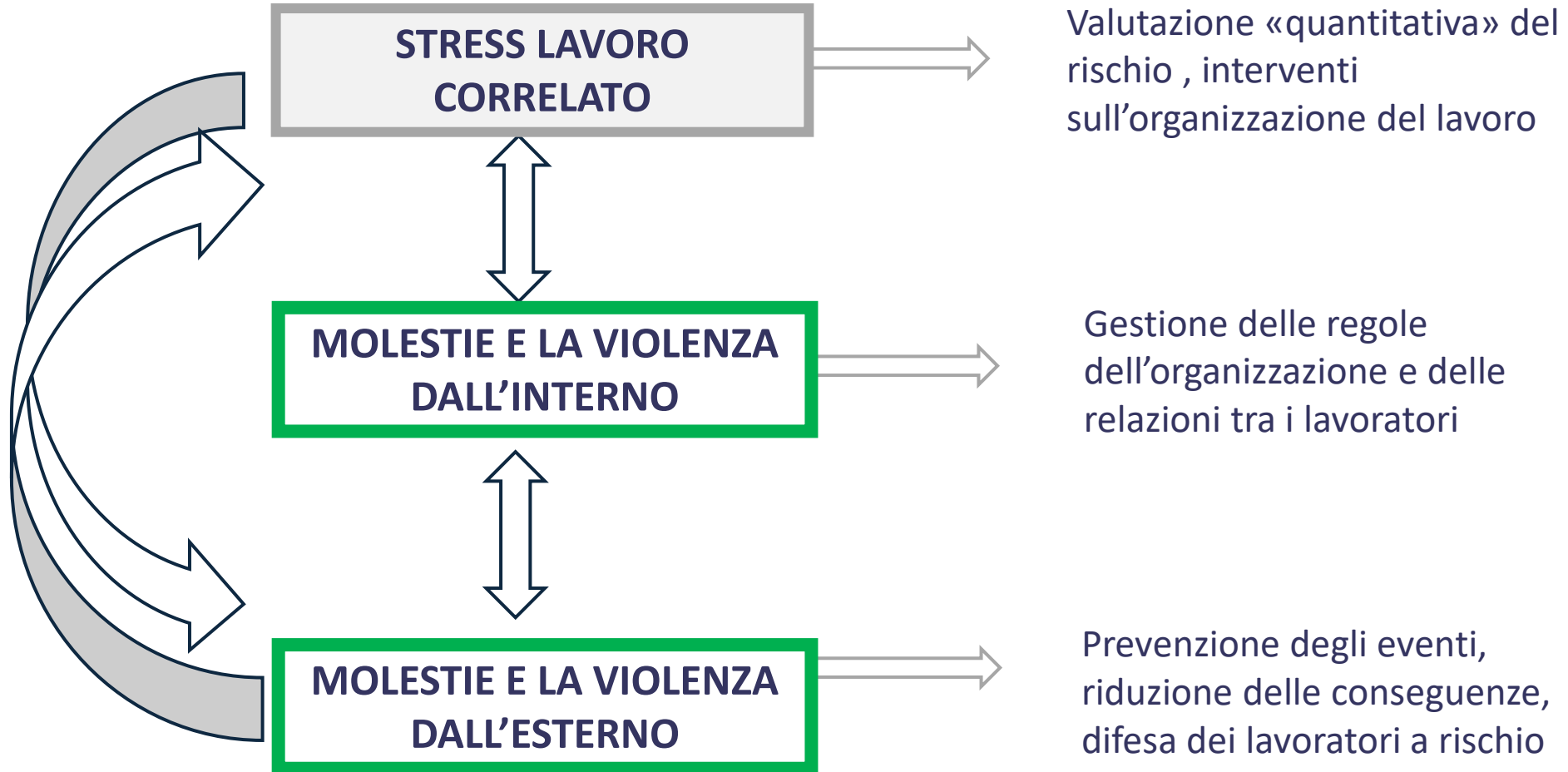
I settori a maggiore probabilità di esposizione

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

Le modalità lavorative a maggiore probabilità di esposizione

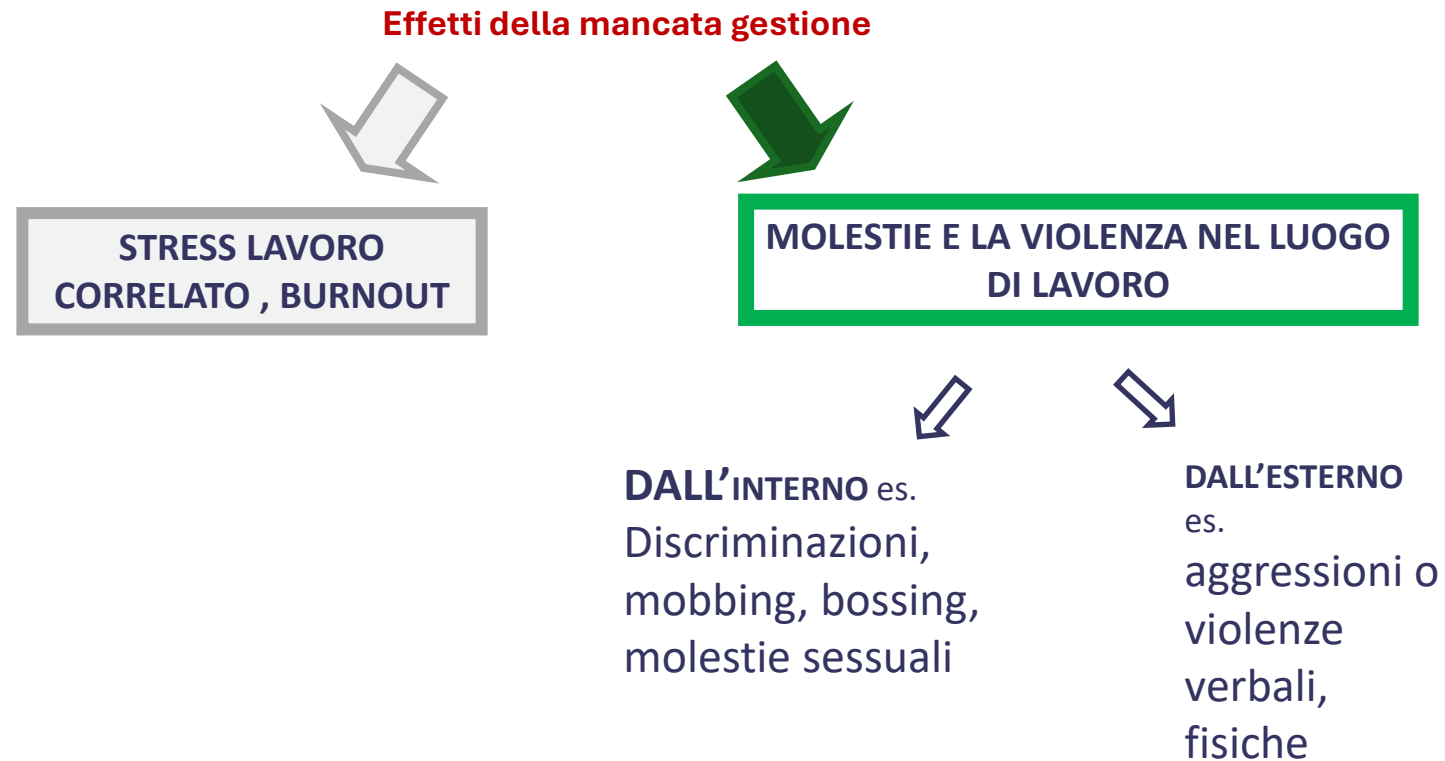
IL LAVORO NOTTURNO
IL LAVORO SVOLTO IN MANIERA ISOLATA

STRESS LC – MOLESTIE E VIOLENZE



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”.



MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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

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

I FATTORI FAVORENTI

- I CAMBIAMENTI
- L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
- LA CULTURA ORGANIZZATIVA
- LA LEADERSHIP

LE AGGRAVANTI

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

COSA VALUTARE

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



PER EVENTI DERIVANTI DALL'INTERNO

Attivazione indagine ad hoc

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



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

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

COINVOLGIMENTO AZIENDALE

FIGURE AZIENDALI

DDL
Dirigenti
Preposti
Lavoratori
RSPP
MC
RLS

HR
Psicologo del lavoro
CUG
Consigliere di fiducia



INTERVENTI

Organizzativi
Comunicativi
Formativi
Tecnici

Individuali



MISURE CORRETTIVE COLLETTIVE ED INDIVIDUALI

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

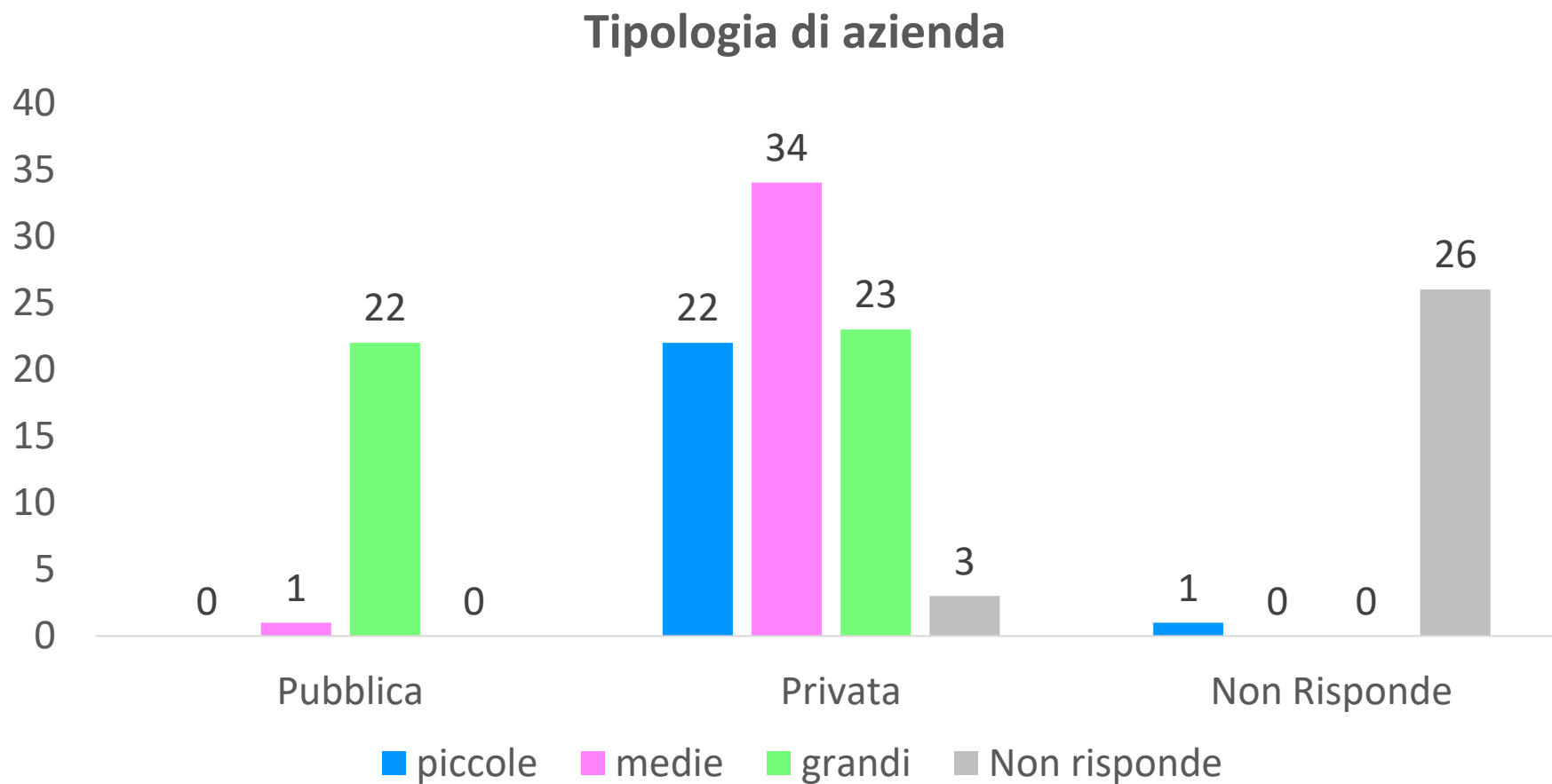
Formazione e supporto alla LEADERSHIP

Sistema di supporto al singolo ed al gruppo in collaborazione con il medico competente

PRIMI DATI

TIPOLOGIA DI AZIENDE CHE HANNO PARTECIPATO

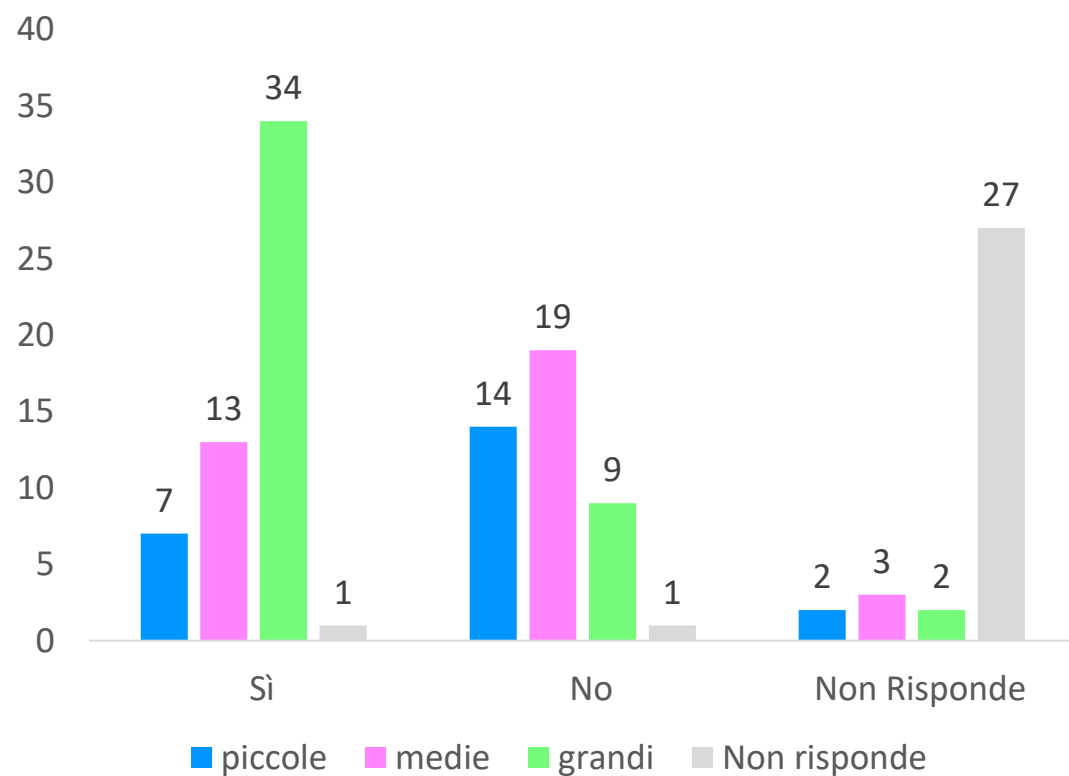
132 AZIENDE



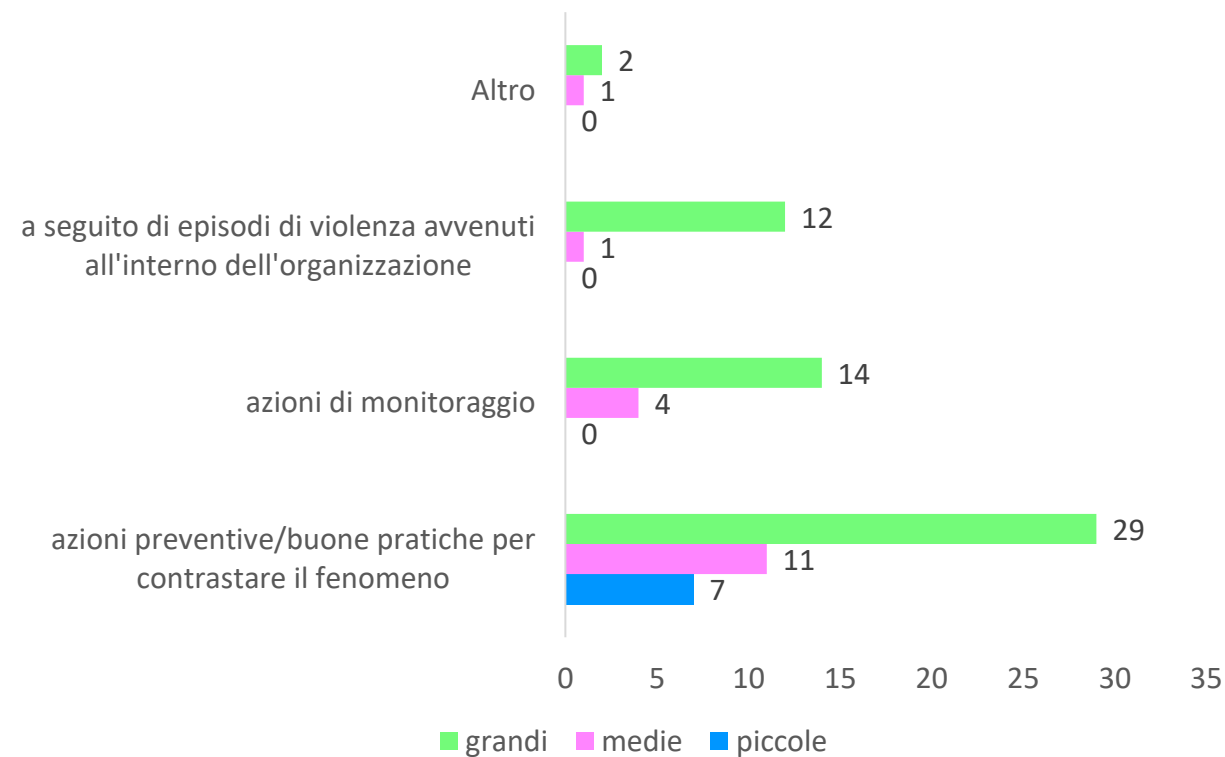
PRIMI DATI

COSA MUOVE L'AZIENDA

Attivate azioni specifiche rispetto a violenza e molestie

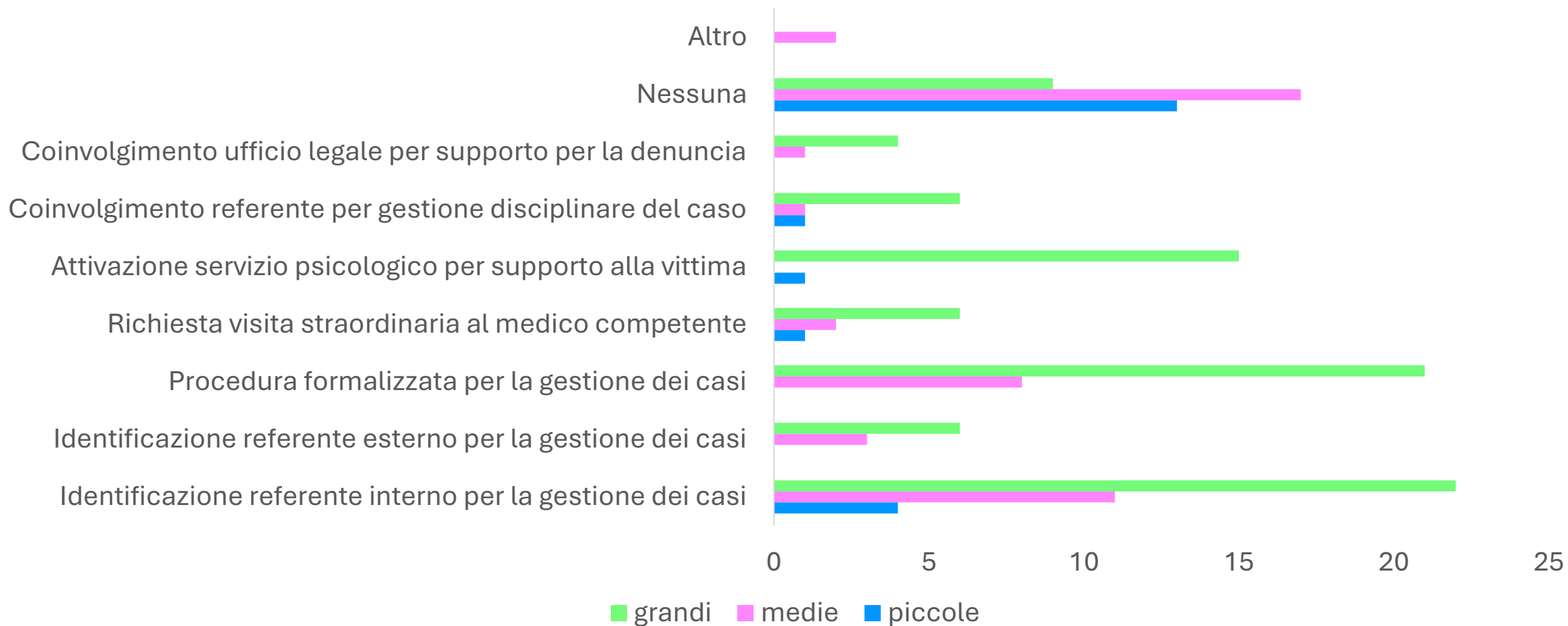


Azioni Attivate



PRIMI DATI

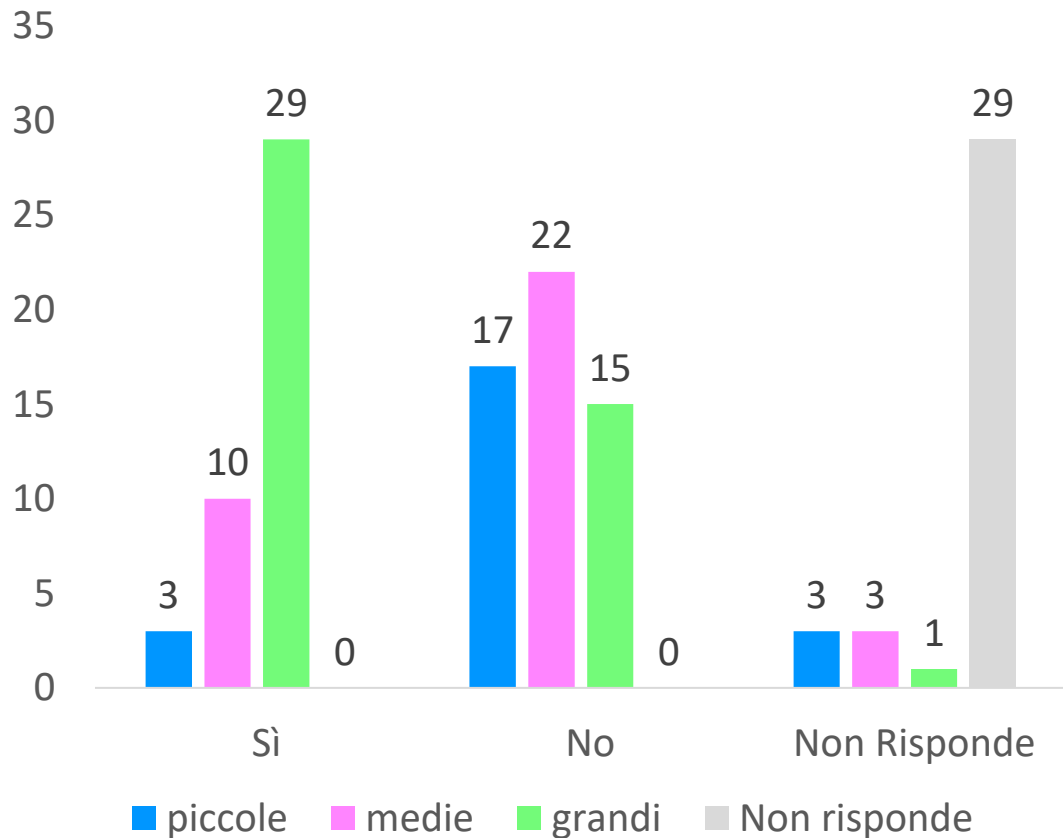
QUALI AZIONI SONO STATE IMPLEMENTATE PER LA GESTIONE DELLE VIOLENZE



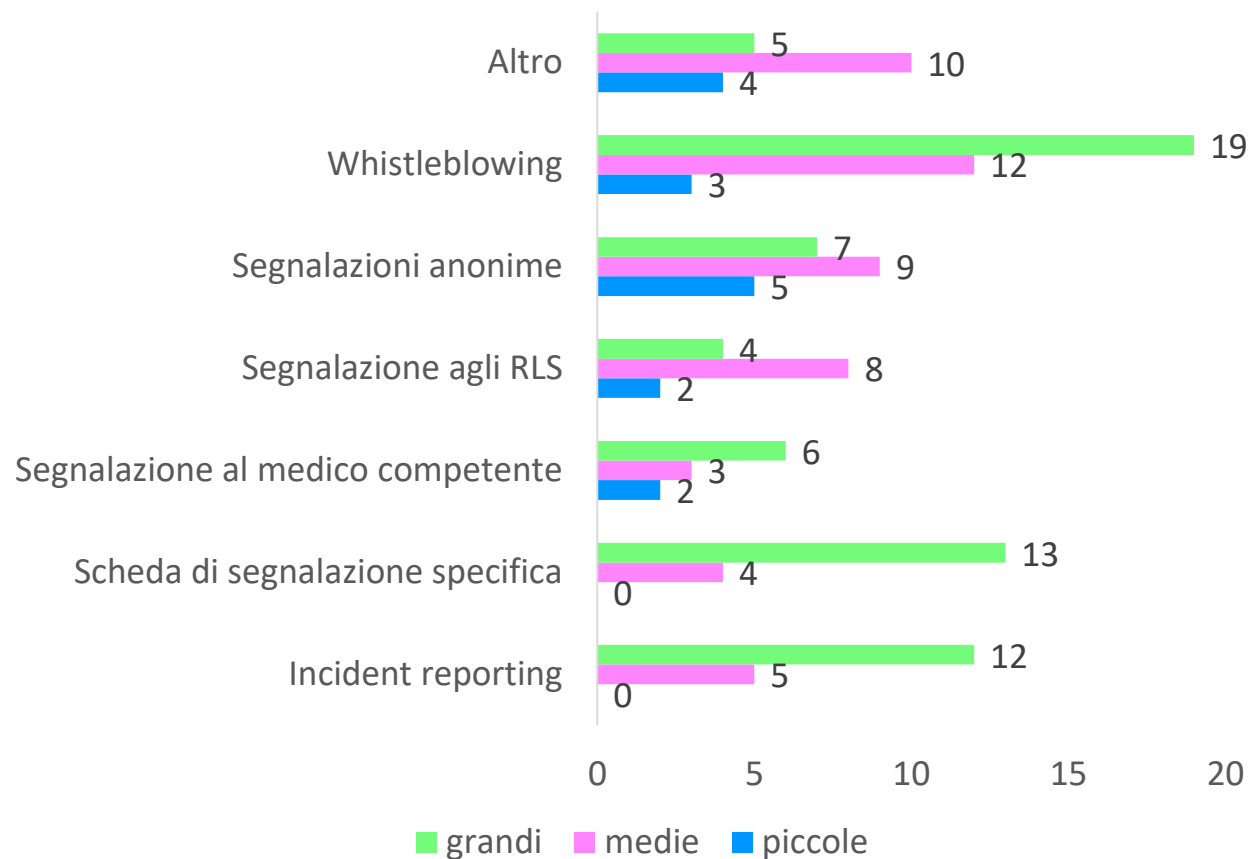
PRIMI DATI

MODALITA' DI SEGNALAZIONE DEL PROBLEMA

Presenza sistema aziendale specifico per la raccolta segnalazioni



Modalità e strumenti per la segnalazione di eventi violenti



SCHEDA DI SEGNALAZIONE DEGLI ATTI DI MOLESTIA E VIOLENZA IN AZIENDA

- far emergere il problema attraverso una codificazione comune delle tipologie di atti di violenze e molestie
- individuare adattamenti specifici alle realtà lavorative
- raccogliere un feedback sull'efficacia dello strumento

il lavoratore può segnalare, anche in forma anonima, le condizioni di molestie o violenze che subisce durante il lavoro da parte di interni (colleghi, superiori, sottoposti) o esterni (cliente, utente, fornitore).

SCHEDA INDICATORI AZIENDALI DI RISCHIO VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO

Gli indicatori proposti tengono conto delle attività considerate a rischio secondo la Raccomandazione ILO 206 e integrano i dati analizzati nella valutazione del rischio stress lavoro correlato, secondo indicazioni commissione consultiva permanente 18/10/2010.

Le aree di analisi sono così suddivise in :

- **CARATTERISTICHE AZIENDALI:** Il settore di appartenenza, la tipologia di attività e l'orario di lavoro sono tre fattori che identificano la maggiore esposizione al rischio secondo la Raccomandazione ILO 206.
- **INDICATORI AZIENDALI:** gli infortuni relativi alla violenza individuano la presenza del fenomeno in azienda e le segnalazioni di violenze e molestie consentono l'emersione delle condizioni di lavoro più a rischio

MOBBING E VIOLENZA IN AZIENDA:

FATTORI FAVORENTI, MISURE DI PREVENZIONE E MIGLIORAMENTO DELLA CULTURA ORGANIZZATIVA

POLITICA AZIENDALE

COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

PRESIDIO DEI FATTORI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL LAVORO

PROCEDURA DI GESTIONE DELLE MOLESTIE E VIOLENZE

- SISTEMA DI SEGNALAZIONE + CODICE PER INTERNE
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO
- MONITORAGGIO

SUPPORTO

AI MANAGER E VERIFICA

A GRUPPI

AI SINGOLI



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

A cura del Gruppo di Lavoro CIIP Rischi psicosociali



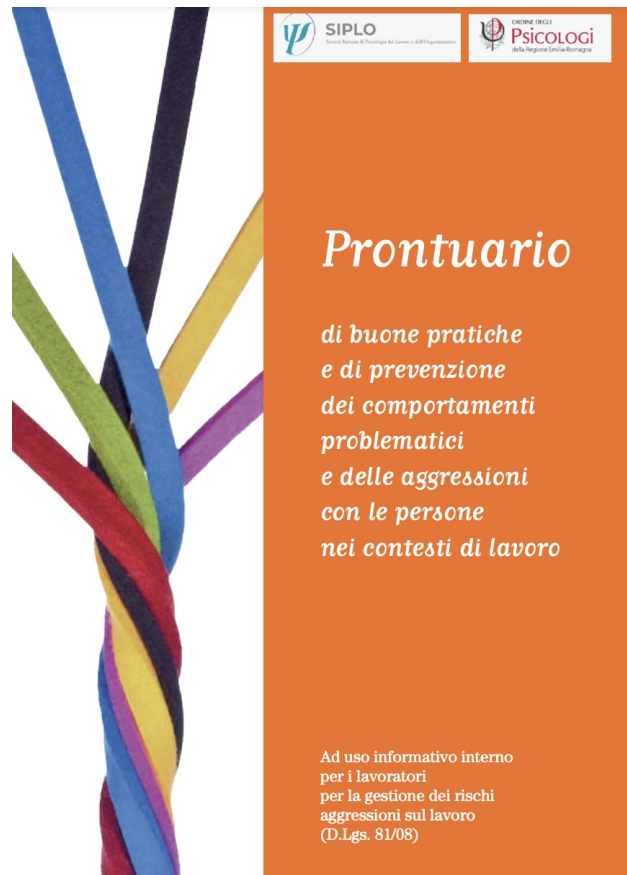
Gruppo multidisciplinare - LUGLIO 2025

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

Progetto di ricerca BRIC-INAIL “Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione in un approccio multi-metodo”



ALCUNE ATTIVITA' SIPLO SUL TEMA



SIPLO
Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

PSICOLOGI
della Regione Lazio-Romagna

Prontuario

*di buone pratiche
e di prevenzione
dei comportamenti
problematici
e delle aggressioni
con le persone
nei contesti di lavoro*

Ad uso informativo interno
per i lavoratori
per la gestione dei rischi
aggressioni sul lavoro
(D.Lgs. 81/08)

<https://www.siplo.it/>

BENESSERE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO. MODELLO E STRUMENTI DI INTERVENTO



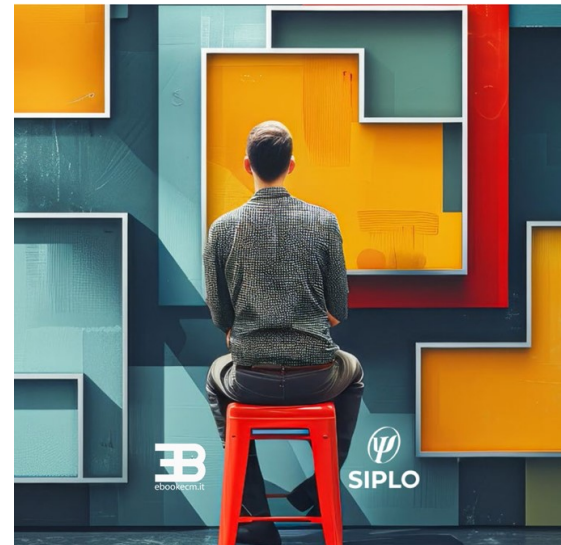
Antonia Ballottin, Alberto Crescentini, Franco Amore, Andrea Serpelloni
GRUPPO DI STUDIO SIPLO SULLO STRESS LAVORO CORRELATO
Questo documento è attualmente in sviluppo e passibile di integrazioni, la presente versione è la 1.0



RISCHI PSICOSOCIALI NELLE ORGANIZZAZIONI

Dalla valutazione all'intervento:
aspetti teorico-pratici ed esperienze sul campo

A CURA DI ANTONIA BALLOTTIN E ALBERTO CRESCENTINI
RESPONSABILE SCIENTIFICO FRANCESCO PACE



PROFESSIONI SANITARIE E PREVENZIONE DELLE AGGRESSIONI AL LAVORO

Strumenti, Metodologie e applicazioni

SIPLO VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

UN'EMERGENZA CHE NON POSSIAMO PIÙ IGNORARE



→ Il 25 e 26 giugno, a Roma, evento nazionale organizzato da UILTRASPORTI

Interverrà Marco Cristian Vitiello

#SIPLO #PSICOLOGIADELLAVORO #SICUREZASULLAVORO

21.6 ECM