



Salute mentale e lavoro, oltre lo stress lavoro correlato

BOLOGNA 11 GIUGNO 2025

***Dallo stress lavoro correlato ai rischi psicosociali;
focus sulle molestie e violenze***

Antonia Ballottin e Priscilla Dusi
Coordinatrici gruppo CIIP Rischi psicosociali



2° parte

Presentazione a cura di: **Dott.ssa Priscilla Dusi**

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni, Socia AIFOS, Co-coordinatrice del Gruppo di lavoro stress lavoro correlato e molestie e violenze sui luoghi di lavoro della CIIP; membro del Tavolo di Lavoro sulle Molestie e violenze di genere della Consigliera di Parità della Regione Liguria; Presidente Associazione Italiana Formatori Delegazione Liguria; Consulente e Formatrice in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro e sui processi di Organizzazione Aziendale.





ARGOMENTI DEL DOCUMENTO

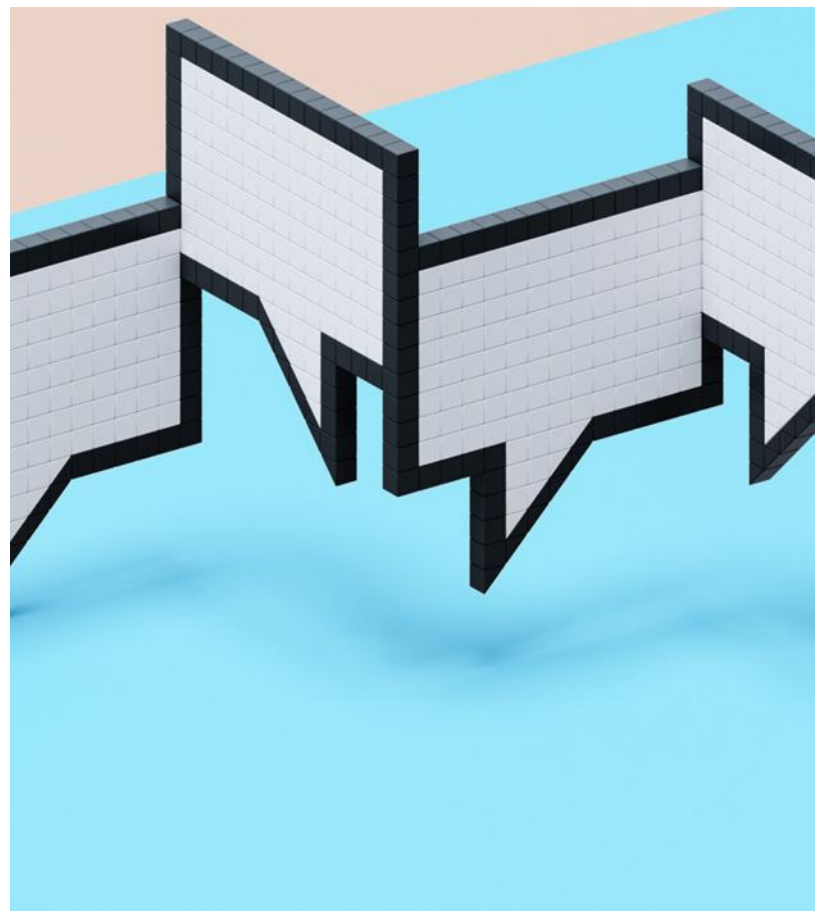
2.3 L'integrazione con altri sistemi di prevenzione e gestione del benessere

La **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022** nasce dalla pubblicazione della **Legge n. 162/2021** e del **Decreto attuativo del 19 Aprile 2022**.

È di portata nazionale ed esplicita gli **indicatori per garantire le Pari Opportunità tra uomo e donna**.

Tra i temi oggetto del Piano Strategico per la Parità di genere si ritrova proprio l'oggetto di questo documento:

- *Selezione ed assunzione (recruitment)*
- *Gestione della carriera*
- *Equità salariale*
- *Genitorialità, cura*
- *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**





2.3 L'integrazione con altri sistemi di prevenzione e gestione del benessere

- ❑ **L'UNI ISO 45003:2021** (*Linee guida per la gestione dei rischi psicosociali sul lavoro*) è una norma internazionale che si integra con l'UNI ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul lavoro): aiuta le Organizzazioni a creare un ambiente di lavoro più sano invitando ad attenzionare le relazioni interpersonali e i fenomeni di molestie e violenze nei luoghi di lavoro.
- ❑ **L'UNI ISO 30415:2021** (*Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione*) è uno standard internazionale che fornisce linee guida per promuovere la diversità e l'inclusione nelle Organizzazioni. Tra i vari aspetti trattati, considera anche la prevenzione delle molestie e delle violenze come parte fondamentale di un ambiente di lavoro equo e sicuro.



2.3 L'integrazione con altri sistemi di prevenzione e gestione del benessere

In che modo prevenire le molestie e le violenze?

ISO 26000:2020 (Guida alla Responsabilità sociale) e **SA8000 (Social Accountability 8000)** invita le Organizzazioni a *"prevenire e affrontare molestie, violenze, abusi fisici o psicologici sul lavoro, sia da parte del datore di lavoro, dei colleghi, che di terze parti"*

Identificare e
valutare i rischi di
violazione dei
diritti umani
comprese
molestie e
violenza

Agire
tempestivamente
nel caso in cui
emergano casi di
abuso

Collaborare con
le parti
interessate per
rafforzare le
tutele

ARGOMENTI DEL DOCUMENTO

3.1 I ruoli «della salute e sicurezza» interni all'organizzazione

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



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO

3.2 Altri ruoli interni all'Organizzazione

Risorse umane (HR)

- Collaborazione con le figure della prevenzione per integrare il tema della valutazione dei rischi dove utile e supportare nella identificazione e implementazione delle misure di prevenzione
- Collaborazione con il MC nella programmazione della sorveglianza sanitaria e nella ricollocazione/riprogettazione del lavoro assegnato coerente con la tutela della salute e l'inquadramento contrattuale
- Presidio o supporto diretto dei canali di ascolto e segnalazione (in linea con i principi della protezione del segnalante)
- Attivazione di interventi e, se necessario, sanzioni disciplinari in coordinamento con il management e le strutture competenti
- Offerta di ascolto o supporto consulenziale alla persona coinvolta
- Raccolta e analisi di dati su casi, interventi e feedback, in ottica di miglioramento continuo e trasparenza
- Redazione di reportistica interna o da integrare in eventuali bilanci di sostenibilità o nel Gender Equality Plan



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO

3.2 Altri ruoli interni all'Organizzazione

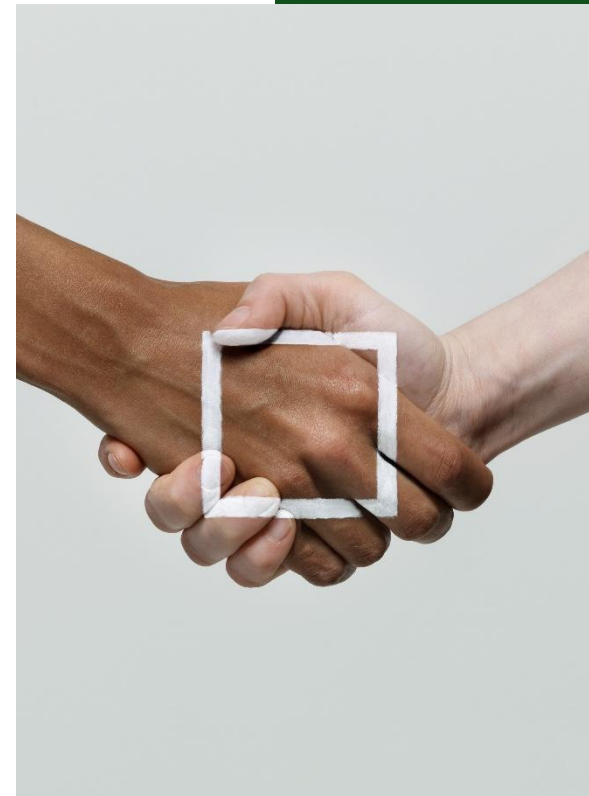


- Figura incaricata alla ricezione delle segnalazioni
- Responsabile della comunicazione
- Comitato guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la Parità di genere
- CUG

3.2 Altri ruoli interni all'Organizzazione

Psicologo del lavoro

- Supporto nella creazione di una cultura organizzativa sicura e inclusiva
- Progettazione e conduzione di iniziative di formazione e sensibilizzazione
- Applicazione di strumenti psicologici per l'analisi e il monitoraggio del rischio
- Offerta di ascolto o supporto psicologico alla persona coinvolta
- Contributo specifico nei processi di gestione dei conflitti
- Collaborazione con le altre figure per la gestione dei casi, nel post-intervento e nel follow-up
- Monitoraggio e prevenzione delle recidive



3.3 I ruoli esterni all'organizzazione

Per un'efficace prevenzione al rischio molestie e violenze sul luogo di lavoro è opportuno **coinvolgere** attivamente anche altri **Stakeholder**.

Nomina di **un/una Consigliere/a di fiducia che possa:**

- **Accogliere segnalazioni**, nel rispetto della privacy del singolo
- **Offrire supporto psicologico o legale,**
- **Mediare** eventuali conflitti
- **Collaborare** con l'ente per prevenire comportamenti inadeguati.

- ✓ Garantisce **imparzialità e indipendenza**, specialmente nei casi delicati come molestie o mobbing.
- ✓ Le persone tenderanno a sentirsi maggiormente libere nel riferirsi a qualcuno al di fuori della struttura gerarchica.
- ✓ È utile corrisponda ad **una/un professionista specializzata/o** (psicologa/o, giurista, consulente del lavoro, etc.).

3.3 I ruoli esterni all'organizzazione



In alternativa/ad integrazione alla figura di consigliere possono essere efficaci:

- **L'attivazione di uno Sportello d'Ascolto e Supporto psicologico:** uno spazio (fisico o online), in cui gli/le interessati/e possano condividere le eventuali criticità esperite e sviluppare strumenti utili ad affrontare una situazione di disagio.
- **Attivazione di una collaborazione tra Organizzazione e Centri antiviolenza locali:** predisposti per offrire supporto psicologico, legale e sociale alle vittime di molestie gravi o violenza di genere, anche in ambito lavorativo.
- **Coinvolgere le Organizzazioni Sindacali.**

3.3 I ruoli esterni all'organizzazione

La Legge n. 125/1991 confluita nel D.lgs. 198/2006 definisce il ruolo della **Consigliera di Parità**, figura istituzionale nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro per le Pari Opportunità e da Enti Locali che possiede i seguenti compiti:

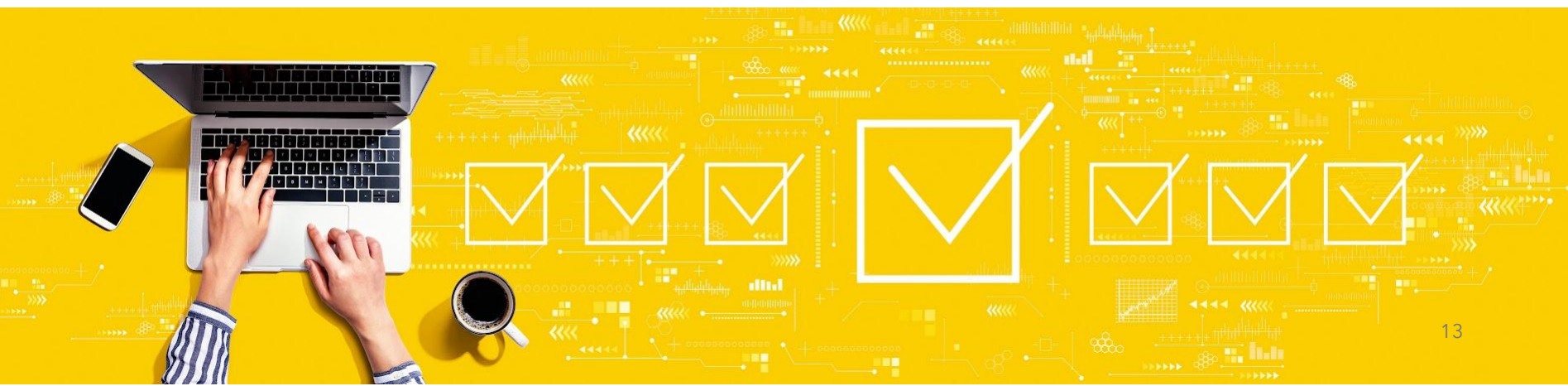
- ✓ **Vigilare** contro le molestie e le discriminazioni di genere nel lavoro
- ✓ **Accogliere** segnalazioni in materia, ascoltare e supportare la persona coinvolta
- ✓ **Promuovere** progetti per le pari opportunità, organizzando iniziative formative e campagne di sensibilizzazione
- ✓ **Collaborare** con enti pubblici e privati, tra cui: Consigliere/i di fiducia, CUG, Avvocati/e, Servizi Sociali, Centri antiviolenza, etc.
- ✓ **Intervenire** nell'ambito della contrattazione collettiva in materia.

4.1 La scheda segnalazione



“ Un sistema efficace di gestione delle segnalazioni consente di raccogliere dati fondamentali per l’analisi di eventuali criticità e la prevenzione di recidive. ”

- Le schede devono essere progettate in modo coerente con le informazioni che si ritiene importante tracciare
- L’archiviazione all’interno di un database dei dati raccolti attraverso le singole schede di segnalazione permette di ottimizzare l’elaborazione e l’analisi delle variabili e l’individuazione di strategie preventive mirate.





4.1 La scheda segnalazione – Esempio

DETTAGLI DELL'EVENTO SEGNALATO

Tipologia di segnalazione:

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

Ruolo dell'autore della condotta segnalata:

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

Funzione/Area aziendale coinvolta: _____

Mansione della figura segnalante: _____

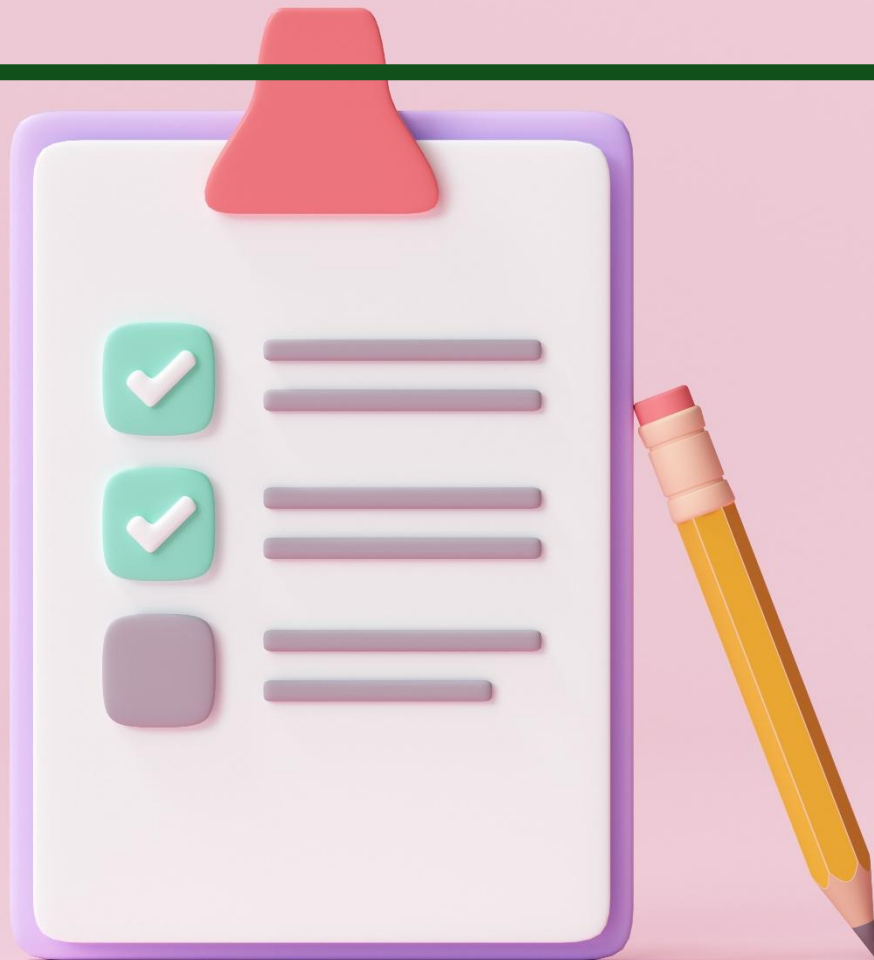
Genere della figura segnalante: ☐ M ☐ F ☐ Altro

Descrizione dettagliata dell'accaduto:

Eventuali testimoni o altre persone coinvolte: _____

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

Compilazione a cura di: _____ Firma: _____



4.2 L'importanza della Survey



Per avere una **consapevolezza organizzativa** completa di tali accadimenti non è sufficiente la rilevazione attraverso segnalazioni poiché esse presuppongono un discreto livello di proattività da parte del/della segnalante.

Le survey prevedono la **somministrazione di questionari anonimi** e sono uno strumento di monitoraggio che consente di raccogliere informazioni dirette sulle percezioni del clima aziendale e di individuare eventuali criticità e aree di miglioramento.

4.2 La survey - esempio



AREA DI INDAGINE: MOLESTIE E/O VIOLENZE SUL LAVORO

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

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

5. La formazione

Il nuovo **«Accordo Stato-Regioni sulla formazione in materia di Salute e Sicurezza»** introduce novità riguardo alla formazione obbligatoria.

Tali corsi di formazione prevedono contenuti sulle molestie e violenze specifici per:

- **Dirigenti**
- **Datori di lavoro**
- **RSPP e ASPP**



5. La formazione

- Più in generale, l'informazione e la formazione, al di là degli obblighi normativi, si configurano come **attività di cruciale rilievo per promuovere una sensibilizzazione sul tema ed aumentare la consapevolezza di ogni Stakeholder, diffondere conoscenze e competenze su come riconoscere situazioni di molestia/violenza, sui comportamenti da adottare e sulle procedure da seguire.**
- Se l'informazione può essere lo step iniziale attraverso cui avviare i primi processi di acquisizione di dati, indicazioni e strategie, non può prescindere dall'attivazione di percorsi di **formazione mirata**, progettata in funzione di ogni target specifico.



ARGOMENTI DEL DOCUMENTO

6. Individuare le misure preventive e correttive collettive e individuali

- L'ultimo capitolo del documento è dedicato all'**individuazione** e alla **descrizione** delle **strategie operative** utili alla prevenzione e gestione di molestie e/o violenze.



6. Individuare le misure preventive e correttive collettive e individuali

- **Sintesi delle Linee di indirizzo e dei riferimenti normativi regionali**
- **Azioni preventive**
- **Azioni correttive e di gestione post-evento**
- **Vademecum dei comportamenti**



IL GRUPPO CIIP STRESS LAVORO CORRELATO & MOLESTIE E VIOLENZE



Gruppo multidisciplinare

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



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

Martin Luther King