

'ALLEGATI N.03'
AL
'DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI'
(IN BASE AL D.LGS.81/08)

**VALUTAZIONE DEL
'RISCHIO MOLESTIE'
NEI LUOGHI DI LAVORO**

[IN BASE AL D.LGS.81/08 E SUCCESSIVE MM.E II.]



LIDO DI CAMAIORE, MARZO 2026

R. S. P. P.



Approvato dal Commissario straordinario nella riunione del 15/05/2026 con delibera n. 50.

OGGETTO:
VALUTAZIONE DEL RISCHIO MOLESTIE

RIFERIMENTI NORMATIVI

FONTI INTERNAZIONALI

CONVENZIONE N.190 [2019]

L. 4 15.01.2021.

LA CONVENZIONE N.190 DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (O.I.L.) (2019) È IL PRIMO TRATTATO INTERNAZIONALE CHE RICONOSCE IL DIRITTO DI OGNI PERSONA A UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA VIOLENZA E MOLESTIE, COMPRESSE QUELLE FONDATE SUL GENERE.

L'ITALIA HA RATIFICATO QUESTA CONVENZIONE CON LA LEGGE N.4/15.01.2021 SULL'ELIMINAZIONE-PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E SULLA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E DEL BENESSERE LAVORATIVO.

[LE "VIOLENZE E MOLESTIE" SONO I COMPORTAMENTI INACCETTABILI MANIFESTATI FISICAMENTE-PSICOLOGICAMENTE-SESSUALMENTE E LE MINACCE DI TALI COMPORTAMENTI].

FONTI EUROPEE

DIRETTIVA 2000/78/CE E DIRETTIVA 2006/54/CE: VIETANO LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE FONDATE SU: SESSO ETÀ RELIGIONE ORIENTAMENTO SESSUALE O CONVINZIONI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO.

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO (2007) SOTTOSCRITTO DALLE PARTI SOCIALI EUROPEE (CES UNICE UEAPME CEEP) INVITA LE IMPRESE-AZIENDE A PREVENIRE E GESTIRE EPISODI DI VIOLENZA E MOLESTIA ATTRAVERSO POLITICHE AZIENDALI FORMAZIONE PROCEDURE DI SEGNALAZIONE.

FONTI NAZIONALI (ITALIA)

COSTITUZIONE ITALIANA:

ART.32: TUTELA LA SALUTE COME DIRITTO FONDAMENTALE.

ART.41: STABILISCE CHE L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA NON PUÒ SVOLGERSI IN MODO DA RECARRE DANNO ALLA SICUREZZA O ALLA DIGNITÀ UMANA.

D. LGS. 81/2008 (TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO):

IMPONE AL DATORE DI LAVORO L'OBBLIGO DI VALUTARE TUTTI I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA COMPRESI QUELLI DI NATURA PSICO-SOCIALE [RISCHIO: STRESS LAVORO-CORRELATO MOLESTIE E VIOLENZE].

D. LGS. 198/2006 (CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ):

ARTT.26-37: DEFINISCE E VIETA LE MOLESTIE E LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO PREVEDENDO TUTELE SPECIFICHE PER LE VITTIME E SANZIONI PER I RESPONSABILI.

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL):

MOLTI CCNL CONTENGONO CLAUSOLE SPECIFICHE PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE [SPESSO IN LINEA CON L'ACCORDO QUADRO EUROPEO DEL 2007].

L.85/2023 (CONVERSIONE D.L. 48/2023)

IL DECRETO-LEGGE 04.05.2023/N.48 [CONVERTITO NELLA L.85/2023] RECANTE MISURE URGENTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO.

[INTEGRA IL D.LGS.81/08 E RAFFORZA GLI OBBLIGHI DI VALUTAZIONE DEI RISCHI LAVORATIVI].

D.LGS.24/2023

IL DECRETO RIGUARDA LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECA DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI.

LEGGE.N.25/04.03.2024

LEGGE RIGUARDANTE LA 'TUTELA DEL PERSONALE SCOLASTICO'. VIENE EVIDENZIATO OBBLIGO DI DENUNCIARE OGNI ATTO DI VIOLENZA O INTIMIDAZIONE [NEL DVR DEVONO ESSERE INSERITE LE VALUTAZIONI RIGUARDANTI IL RISCHIO AGRESSIONI DA PARTE DI STUDENTI E/O GENITORI].

..QUESTA LEGGE ISTITUISCE 'OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA SICUREZZA DEL PERSONALE SCOLASTICO'.

LEGGE.N.70/17.05.2024

'DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL BULLISMO E DEL CYBERBULLISMO'.

DECRETO-LEGGE 31 OTTOBRE 2025/N.159

(CONVERTITO NELLA L.29.12.2025/N.198)

IL D.LGS.81/2008 [NEL RISPETTO DEL L'ART.28] STABILISCE CHE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE ESSERE "GLOBALE E COMPLETA".

..LA VALUTAZIONE DEVE RIGUARDARE ANCHE I RISCHI LEGATI ALLO **STRESS LAVORO-CORRELATO** E ALLE **DIFFERENZE DI GENERE**.

..IL DECRETO INDICA TRA LE MISURE GENERALI DI TUTELA L'OBBLIGO DI PREVEDERE AZIONI DI **PREVENZIONE DELLE CONDOTTE VIOLENTE O MOLESTE** VERSO I LAVORATORI.

[PERTANTO LE MOLESTIE E VIOLENZE DIVENTANO, FORMALMENTE, UN **RISCHIO LAVORATIVO**].

VALUTAZIONE DEL 'RISCHIO MOLESTIE'

IN ATTUAZIONE DELL'ART.28 DEL D.LGS.81/2008 [INTEGRATO-MODIFICATO DA: L.85/2023 - L.25/2024 - D.L.159/2025] LA SCUOLA VALUTA:

___ I RISCHI DA VIOLENZA E MOLESTIE [INCLUSE QUELLE A CONNOTAZIONE SESSUALE] IN TUTTI GLI AMBITI DEL "MONDO DEL LAVORO" SCOLASTICO (PLESSI _ PERTINENZE _ ATTIVITÀ ESTERNE _ CANALI DIGITALI).

1 ___ DEFINIZIONE - CAMPO DI APPLICAZIONE

___ **VIOLENZA E MOLESTIE:** INSIEME DI COMPORTAMENTI/PRATICHE INACCETTABILI O MINACCE CHE POSSONO AVVENIRE UNA VOLTA O IN MODO RIPETUTO [COMPRESA LA MOLESTIA SESSUALE].

___ LA **MOLESTIA** SUL LAVORO SI MANIFESTA ATTRAVERSO COMPORTAMENTI INDESIDERATI CHE LEDONO LA DIGNITÀ DI UN LAVORATORE _ CREANDO UN AMBIENTE INTIMIDATORIO - OSTILE - DEGRADANTE - UMILIANTE - OFFENSIVO.

___ LA **VIOLENZA** SUL LAVORO SI MANIFESTA ATTRAVERSO EPISODI IN CUI IL PERSONALE VIENE ABUSATO, MINACCIATO O AGGREDITO, ANCHE DURANTE GLI SPOSTAMENTI O IN ATTIVITÀ COLLEGATE AL LAVORO.

..SI APPLICANO A TUTTO IL "LUOGHI DI LAVORO": LOCALI SCOLASTICI _ PERTINENZE _ USCITE DIDATTICHE _ SPAZI DIGITALI (E-MAIL _ REGISTRO ELETTRONICO _ CHAT ISTITUZIONALI).

LA CONVENZIONE OIL ESTENDE IL CONCETTO DI "LUOGO DI LAVORO" ANCHE A SPAZI PUBBLICI O DIGITALI, TRASFERTE, ALLOGGI E TUTTE LE SITUAZIONI RICONDUCIBILI ALL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.

2 ___ SITUAZIONI TIPICHE E GRUPPI ESPOSTI

___ SITUAZIONI TIPICHE:

- ..SPORTELLI/PORTINERIA (FRONT-OFFICE)
- ..COLLOQUI SCUOLA-FAMIGLIA
- ..SORVEGLIANZA ALUNNI
- ..ATTIVITÀ EXTRACURRICOLARI/VIAGGI
- ..PALESTRE/SPOGLIATOI
- ..PERSONALE IN POSTAZIONI-AMBIENTI ISOLATI
- ..LABORATORI
- ..TRASPORTO SCOLASTICO
- ..COMUNICAZIONI ONLINE.

___ GRUPPI PIÙ ESPOSTI:

- ..LAVORATRICI
- ..PERSONALE NEOASSUNTO O PRECARIO
- ..OPERATORI FRONT-OFFICE
- ..LAVORATORI ISOLATI
- ..TURNI POMERIDIANI
- ..GRAVIDANZA
- ..LAVORATORI FRAGILI
- ..OPERATORI COINVOLTO IN SITUAZIONI CONFLITTUALI

3) METODO DI VALUTAZIONE

L'ENTE _ NEL RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI DEL D.Lgs. 81/08 E SUCCESSIVE MM.II. _ HA OPERATO E STA OPERANDO PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO.

IN TALE PROSPETTIVA È STATA ADOTTATA UNA PROCEDURA SUDDIVISA IN QUESTE FASI:

1. RICOGNIZIONE GENERALE PER LA VERIFICA DEI REQUISITI DI LEGGE.
2. INFORMAZIONE AL PERSONALE SUI CONTENUTI DELLA NORMA.
3. COINVOLGIMENTO DEGLI ADDETTI NELLA INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI E NELLA SCELTA E ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI E MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAGLI STESSI.
4. VALUTAZIONE DEI RISCHI COME PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ CHE SIA RAGGIUNTO IL LIVELLO POTENZIALE DI DANNO IN CONDIZIONI DI IMPIEGO E/O ESPOSIZIONE.
5. INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE DA ATTUARE IN CONSEGUENZA DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI.
6. PROGRAMMA DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE DAI RISCHI, DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.

L' "INDICE DI RISCHIO" È DETERMINATO UTILIZZANDO IL METODO QUALITATIVO:

$$R = P \cdot G$$

PER LA VALUTAZIONE DELL' "INDICE DI RISCHIO":

$$R(\text{RISCHIO}) = P(\text{PROBABILITÀ}) \times G(\text{MAGNITUDO})$$

SONO STATI STIMATI QUALI-QUANTITATIVAMENTE I SEGUENTI PARAMETRI:

1. LIVELLO DI PROBABILITÀ P:

LIVELLO STIMATO DI PROBABILITÀ DI INSORGENZA DEL RISCHIO.

(VED. TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DELLE PROBABILITÀ DELL'EVENTO_[P]).

2. MAGNITUDO G:

GRAVITÀ DEL RISCHIO.

(VED. TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DEL DANNO O MAGNITUDO_[G]).

IN BASE AI VALORI DI TALI PARAMETRI

L' "INDICE DI RISCHIO"

VARIA TRA QUESTE QUATTRO FASCE:

$$R = 1 \div 4$$

IL RISCHIO

PUÒ ESSERE RITENIBILE

(**RISCHIO LIEVE**).

$$R = 5 \div 8$$

IL RISCHIO

NECESSITA DI MODESTA ATTENZIONE

(**RISCHIO MODERATO**).

$$R = 9 \div 12$$

IL RISCHIO

NECESSITA DI ALTA ATTENZIONE

(**RISCHIO MEDIO**).

$$R = 13 \div 16$$

IL RISCHIO

NECESSITA DI ALTISSIMA ATTENZIONE

(**RISCHIO ALTO**).

SUCCESSIVAMENTE SONO RIPORTATE LE SEGUENTI TABELLE:

**TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DELLE
PROBABILITA' DELL'EVENTO (P).**

**TABELLA INDICANTE LIVELLO DELL'ENTITÀ DEL
DANNO-MAGNITUDO (G).**

**TABELLA INDICANTE LIVELLO DELLE
PROBABILITA' EVENTO (P) :**

P = 4 - PROBABILITÀ ELEVATA:

- ESISTE UNA CORRELAZIONE DIRETTA TRA MANCANZA RILEVATA ED IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO PER I LAVORATORI.
- SI SONO GIÀ VERIFICATI DANNI PER LA STESSA MANCANZA RILEVATA, NELLA STESSA SCUOLA O IN SITUAZIONI OPERATIVE SIMILI.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO CONSEGUENTE LA MANCANZA RILEVATA NON SUSCITEREBBE ALCUNO STUPORE TRA GLI OPERATORI.

P = 3 - PROBABILITÀ MODERATA:

- LA MANCANZA RILEVATA PUÒ PROVOCARE UN DANNO, ANCHE SE NON IN MODO AUTOMATICO O DIRETTO.
- E' NOTO QUALCHE EPISODIO IN CUI ALLA MANCANZA È SEGUITO UN DANNO.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO, SUSCITEREBBE UNA MODERATA SORPRESA.

P = 2 - PROBABILITÀ BASSA:

- LA MANCANZA RILEVATA PUÒ PROVOCARE UN DANNO SOLO IN CIRCOSTANZE SFORTUNATE.
- SONO NOTI SOLO RARISSIMI EPISODI GIÀ VERIFICATISI.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO IPOTIZZATO SUSCITEREBBE GRANDE SORPRESA.

P = 1 - PROBABILITÀ REMOTA:

- LA MANCANZA RILEVATA PUÒ PROVOCARE UN DANNO PER LA CONCOMITANZA DI PIÙ EVENTI POCO PROBABILI INDIPENDENTI.
- NON SONO NOTI EPISODI GIÀ VERIFICATISI.
- IL VERIFICARSI DEL DANNO SUSCITEREBBE INCREDULITÀ.

**TABELLA INDICANTE IL LIVELLO DELL'ENTITÀ DEL
DANNO/MAGNITUDO (G) :**

G = 4 - MAGNITUDO INGENTE CRITICA:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE CON EFFETTI LETALI O DI INVALIDITÀ TOTALE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI LETALI E/OTOTALMENTE INVALIDANTI.

G = 3 - MAGNITUDO NOTEVOLE/GRAVE:

- INFORTUNIO O EPISODIO ACUTA CON EFFETTI DI INVALIDITÀ PARZIALE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI IRREVERSIBILI E/O PARZIALMENTE INVALIDANTI.

G = 2 - MAGNITUDO MODESTA/MEDIA:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ REVERSIBILE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI REVERSIBILI.

G = 1 - MAGNITUDO TRASCURABILE/LIEVE:

- INFORTUNIO O EPISODIO DI ESPOSIZIONE ACUTA CON INABILITÀ RAPIDAMENTE REVERSIBILE.
- ESPOSIZIONE CRONICA CON EFFETTI RAPIDAMENTE REVERSIBILI.

IN BASE A QUESTA RELAZIONE VIENE DETERMINATA LA
MATRICE DI RISCHIO.






TALE RAPPRESENTAZIONE COSTITUISCE UN PUNTO DI PARTENZA PER LA DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ E LA PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DEGLI INTERVENTI DI PROTEZIONE E PREVENZIONE DA ADOTTARE.

LA VALUTAZIONE NUMERICA E CROMATICA DEL RISCHIO PERMETTE DI IDENTIFICARE UNA SCALA DI PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI COME NELLA TABELLA SOTTOSTANTE:

P	4	4	8	12	16	G
	3	3	6	9	12	
	2	2	4	6	8	
	1	1	2	3	4	
	0	1	2	3	4	

LA SUDDIVISIONE DEI RISCHI,

GIÀ INDICATA GRAFICAMENTE NELLA TABELLA,
PUÒ ESSERE COSÌ ESEMPLIFICATA:

	Indice	
Non applicabile	$R = 0$	
Rischio Lieve	$R = 1, 2, 3$	
Rischio Moderato	$R = 4, 6, 8$	
Rischio Medio	$R = 9, 12$	
Rischio Alto	$R = 16$	

CONSEQUENTEMENTE VIENE EFFETTUATA LA VALUTAZIONE DEI
'RISCHI PER MOLESTIE'
 [INCLUSE QUELLE A CONNOTAZIONE SESSUALE]'

LA VALUTAZIONE DEL **RISCHIO DI MOLESTIE** È FONDAMENTALE PER GARANTIRE AMBIENTI DI LAVORO SICURI E RISPETTOSI.

IN BASE AL D.LGS.81/2008, IL DATORE DI LAVORO HA L'OBBLIGO DI ANALIZZARE TUTTI I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA COMPRESI QUELLI DI NATURA PSICO-SOCIALE [STRESS MOLESTIE VIOLENZE].

..PERTANTO L'ENTE DEVE INDIVIDUARE EVENTUALI SITUAZIONI, DINAMICHE O FATTORI ORGANIZZATIVI CHE POSSANO FAVORIRE COMPORTAMENTI MOLESTI O CREARE DISAGIO TRA I LAVORATORI.

IL RISCHIO PSICOSOCIALE LEGATO A MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO RIGUARDA TUTTE QUELLE CONDIZIONI ORGANIZZATIVE, RELAZIONALI E AMBIENTALI CHE POSSONO FAVORIRE COMPORTAMENTI LESIVI DELLA DIGNITÀ, DELL'INTEGRITÀ FISICA O PSICOLOGICA DELLE PERSONE.

..SI TRATTA DI UN RISCHIO CHE NASCE DALL'INTERAZIONE TRA FATTORI STRUTTURALI DELL'AZIENDA [CULTURA INTERNA DINAMICHE DI POTERE] E CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E CHE PUÒ MANIFESTARSI IN FORME DIVERSE:

MOLESTIE VERBALI, DISCRIMINAZIONI, PRESSIONI INDEBITE, AGGRESSIONI FISICHE, VIOLENZA PSICOLOGICA, MOBBING E MOLESTIE SESSUALI.

NELLA VALUTAZIONE EFFETTUATA [NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE] IN TUTTI GLI AMBITI DEL CONTESTO LAVORATIVO SCOLASTICO (SEDI PERTINENZE ATTIVITÀ ESTERNE AMBIENTI DIGITALI) SONO COINVOLTI:

- DIRIGENTE SCOLASTICO
- RSPP
- RLS
- MEDICO COMPETENTE
- RSU

IL D.V.R. DOVRÀ DESCRIVERE COME L'ENTE:

- PRENDE IN CARICO EVENTUALI SEGNALAZIONI,
- SOSTIENE LA PERSONA COINVOLTA (SUPPORTO PSICOLOGICO)
- SVOLGE ACCERTAMENTI IMPARZIALI
- ATTUA AZIONI CORRETTIVE O DISCIPLINARI
- AGGIORNA PROCEDURE E MISURE DI PREVENZIONE.

PERTANTO

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI PRENDE IN ESAME OGNI ELEMENTO PER VALUTARE I 'RISCHI PER MOLESTIE'

LA METODOLOGIA DI ANALISI

LA VALUTAZIONE DEL **RISCHIO DI MOLESTIE** SI SVOLGE ATTRAVERSO UN PERCORSO STRUTTURATO MA ADATTABILE ALLA REALTÀ DI OGNI ORGANIZZAZIONE.

..IL PRIMO PASSO CONSISTE NELLA **RACCOLTA DI INFORMAZIONI**: ANALISI DEL CONTESTO AZIENDALE - SEGNALAZIONI PREGRESSE - CLIMA INTERNO - MODALITÀ DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI.

..SUCCESSIVAMENTE SI PROCEDE **ALL'INDIVIDUAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO**:

AMBIENTI DI LAVORO ISOLATI - CARICHI ECCESSIVI DI STRESS - RUOLI POCO CHIARI - SQUILIBRI DI POTERE O ASSENZA DI PROCEDURE DI SEGNALAZIONE.

..IN QUESTA FASE È UTILE UTILIZZARE STRUMENTI PRATICI [QUESTIONARI ANONIMI _ INTERVISTE _ ECC.] O INDICATORI OGGETTIVI [TURNOVER, ASSENZE, CONTENZIOSI INTERNI].

..TUTTI I DATI RACCOLTI VENGONO POI ANALIZZATI PER DEFINIRE UN LIVELLO DI RISCHIO E INDIVIDUARE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADEGUATE:

FORMAZIONE DEI LAVORATORI _ CODICI DI CONDOTTA _ PROCEDURE DI GESTIONE DEI RECLAMI _ NOMINA DI REFERENTI _ SPORTELLI D'ASCOLTO.

IN BASE ALL'ESAME DI TUTTE LE
'SITUAZIONI TIPICHE'
E DEI
'GRUPPI PIU' ESPOSTI':

IL 'RISCHIO PER MOLESTIE'
[INCLUDE QUELLE A CONNOTAZIONE SESSUALE]
PER GLI OPERATORI DELLA SCUOLA E'
IRRILEVANTE

IDENTIFICARE UNA SCALA DI PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI

VENGONO INDIVIDUATI QUESTI ADEMPIMENTI:

MISURE MINIME

1 ANALISI DEI RISULTATI DELLA VALUTAZIONE

I RISULTATI DELLA **VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI MOLESTIE** FORNISCONO UN QUADRO CONCRETO DELLO STATO DI SALUTE RELAZIONALE E ORGANIZZATIVA DELL'AZIENDA.

..DALLA **RACCOLTA E ANALISI DEI DATI** EMERGONO NON SOLO EVENTUALI SITUAZIONI CRITICHE O VULNERABILITÀ, MA ANCHE PUNTI DI FORZA SU CUI COSTRUIRE UNA CULTURA DEL RISPETTO E DELLA PREVENZIONE.

I RISULTATI **NON COSTITUISCONO SOLO UN DOCUMENTO TECNICO, MA RAPPRESENTANO UNO STRUMENTO OPERATIVO.**

DEVONO ORIENTARE:

LE DECISIONI AZIENDALI, LA FORMAZIONE DEL PERSONALE, LA DEFINIZIONE DI PROCEDURE INTERNE E L'ATTIVAZIONE DI CANALI DI SUPPORTO.

2 LE AZIONI CORRETTIVE

LE AZIONI CORRETTIVE RAPPRESENTANO LA FASE OPERATIVA CHE SEGUE LA VALUTAZIONE DEL **RISCHIO DI MOLESTIE** [SERVONO A RIDURRE O ELIMINARE LE SITUAZIONI DI VULNERABILITÀ].

POSSONO COMPRENDERE INTERVENTI DI TIPO:

ORGANIZZATIVO

..ADOZIONE POLITICA ANTI-MOLESTIE

..NOMINA REFERENTE SEGNALAZIONI

..DEFINIZIONE-REVISIONE DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITÀ

PROCEDURALI

..CANALE DI SEGNALAZIONE DEDICATO

..TUTELA RISERVATEZZA

..DIVIETO DI RITORSIONE

OPERATIVE

..PROCEDURE-REGOLE PER COLLOQUI CON UTENZA

..PROCEDURE OPERATIVE _ DEFINIZIONE GRUPPO OPERATIVO

DIGITALI

..DIVIETO CONTATTI PRIVATI CON ALUNNI

..TRACCIABILITÀ COMUNICAZIONI

FORMATIVE

..ATTIVITÀ' DI FORMAZIONE SU:

RICONOSCIMENTO SEGNALI _ GESTIONE CONFLITTI

CONFINI PROFESSIONALI

TRA LE **AZIONI PIÙ EFFICACI** RIENTRANO: LA CREAZIONE DI REFERENTI AZIENDALI O SPORTELLI DI ASCOLTO _ LA DEFINIZIONE DI CODICI DI CONDOTTA _ L'ADOZIONE DI POLITICHE DI 'TOLLERANZA ZERO' VERSO OGNI FORMA DI MOLESTIA O VIOLENZA.

MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

PER **CONTRASTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE** SUL LUOGO DI LAVORO, L'ORGANIZZAZIONE PUO' ADOTTARE UNA **POLITICA AZIENDALE CONTRO MOLESTIE-VIOLENZE** [MISURE PREVENTIVE E PROCEDURE DI CONTRASTO] CHE RICHIEDONO UNA ATTIVITA' CHE COINVOLGA TUTTA L'ORGANIZZAZIONE:

1. CODICI DI COMPORTAMENTO O ETICI CHE EVIDENZIANO L'IMPEGNO DELL'ENTE A MANTENERE UN AMBIENTE DI LAVORO EQUO E RISPETTOSO, RIFIUTANDO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIA.

2. MISURE ORGANIZZATIVE (LAVORO IN COPPIA _ PRESIDIO AREE CRITICHE _ MIGLIORAMENTO LAYOUT _ ...).

LE MISURE POSSONO INCLUDERE: UNA CORRETTA GESTIONE DEI CARICHI DI LAVORO _ LA DEFINIZIONE DEI RUOLI _ L'ATTENZIONE AI FATTORI DI STRESS PSICOSOCIALE LA PROMOZIONE DI UNA CULTURA INCLUSIVA

3. SEGNALAZIONI ANONIME _ PROCEDURE PRECISE PER CONSENTIRE AI LAVORATORI DI DENUNCIARE EPISODI DI VIOLENZA O MOLESTIA [IN MODO SICURO E ANONIMO CONTRO RITORSIONI].

4. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER AIUTARE I LAVORATORI:

1 _ A RICONOSCERE E AFFRONTARE I SEGNALI DI COMPORTAMENTI MOLESTI O VIOLENTI

2 _ A CONOSCERE I DIRITTI DEI LAVORATORI E I CANALI DI SEGNALAZIONE DISPONIBILI.

5. INFORMATIVA PER TUTTI I LAVORATORI

6. SISTEMI DI SICUREZZA [DOTAZIONI TECNOLOGICHE: ALLARMI _ VIDEOSCAMERE _ ILLUMINAZIONE] DA INSTALLARE SOPRATTUTTO NEI LUOGHI DOVE IL RISCHIO DI AGGRESSIONE È ELEVATO.

7. DEFINIZIONE DI PROCEDURE INTERNE [CODICI DI CONDOTTA - PROTOCOLLI DI GESTIONE DEI RECLAMI].

8. DEFINIZIONE REFERENTI [O SPORTELLI D'ASCOLTO] **PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA E MOLESTIA** A CUI I LAVORATORI POSSANO RIVOLGERSI PER AFFRONTARE EPISODI DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO.

9. QUESTIONARI ANONIMI PER MONITORARE IL CLIMA DELL'ENTE E IDENTIFICARE EVENTUALI PROBLEMI NASCOSTI RELATIVI A MOLESTIE O VIOLENZE.

LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

PREDISPOSTE DALL'ENTE

___ PERMETTONO UNA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO

E

___ GARANTISCONO AMBIENTI DI LAVORO SICURI E RISPETTOSI.

MONITORAGGIO E RIESAME INDICATORI

1 __TUTTE LE MISURE

OGNI ADEMPIMENTO E TUTTE LE MISURE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DEGLI INTERVENTI E AGGIORNARLI IN BASE AI RISULTATI DEVONO ESSERE ACCOMPAGNATE DA UN MONITORAGGIO PERIODICO, CHE PREVEDE:

- ANALISI DELLE SEGNALAZIONI
- TEMPI DI GESTIONE
- AZIONI CORRETTIVE
- EFFICACIA FORMAZIONE

E' PREVISTO UN RIESAME:

- ANNUALE
- O DOPO EVENTI SIGNIFICATIVI

IN QUESTO MODO, L'ENTE DIMOSTRA CONCRETAMENTE IL PROPRIO IMPEGNO NEL GARANTIRE AMBIENTI DI LAVORO SICURI, INCLUSIVI E FONDATI SUL RISPETTO RECIPROCO.

2 __GRUPPO OPERATIVO.

PER SUPPORTARE OGNI ATTIVITA' DI RILIEVO E SEGNALAZIONE VIENE INDIVIDUATO:

GRUPPO SUPPORTO PER VALUTARE RISCHIO MOLESTIE

FUNZIONE OPERATIVA DEL GRUPPO

IL **GRUPPO** SI OCCUPA DI:

1. DI PREDISPORRE E/O AGGIORNARE, SULLA BASE DELLE RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA:

- IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'
- LA MODULISTICA CORRELATA (MODELLI DI SEGNALAZIONE, ...)

2. DI COORDINARSI CON LE ALTRE COMMISSIONI AFFINCHÉ QUESTE ULTIME PROVVEDANO AD ARMONIZZARE I RISPETTIVI REGOLAMENTI/DOCUMENTI CON IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'.

3. PREDISPORRE E COORDINARE, SULLA BASE DELLE RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA, GLI INTERVENTI DI PREVENZIONE GENERALE PREVISTI PER L'A.S. CORRENTE.