

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

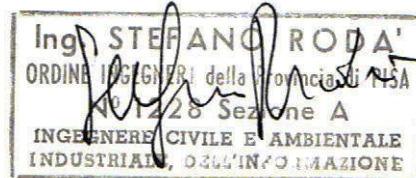
**VALUTAZIONE DEL  
'RISCHIO MOLESTIE'  
NEI LUOGHI DI LAVORO**

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



LIDO DI CAMAIORE, MARZO 2026

R. S. P. P.



**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-ENTI 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:

<b>P</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>G</b>
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	
	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	
	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	

**LA SUDDIVISIONE DEI RISCHI,**

GIÀ INDICATA GRAFICAMENTE NELLA TABELLA,  
PUÒ ESSERE COSÌ ESEMPLIFICATA:

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

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'**

**[INCLUSE 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.