

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 27 - numero 5816 di Martedì 25 marzo 2025**

# **La prevenzione delle aggressioni nei luoghi di lavoro: attività di informazione**

*La prima parte di un contributo si sofferma sull'importanza delle attività di informazione e formazione nella prevenzione delle aggressioni nei luoghi di lavoro. Focus sull'informazione. A cura di Renata Borgato.*

*Sono molti gli articoli che PuntoSicuro ha dedicato e sta dedicando al tema delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro. Infatti, le violenze fisiche e verbali, le aggressioni, le molestie sessuali e ogni tipo di vessazione, che sono presenti in vari settori lavorativi, possono compromettere il benessere psicofisico dei lavoratori, con impatti negativi sulla salute e la qualità della vita.*

*Per migliorare la prevenzione e gestione di questi rischi è essenziale una corretta **attività di informazione e formazione** nei luoghi di lavoro e a fornirci qualche indicazione sui contenuti di queste attività è un contributo di **Renata Borgato**, formatrice e docente.*

*Il contributo ? dal titolo "**L'importanza della formazione nella prevenzione delle aggressioni nei luoghi di lavoro**" ? è diviso in due parti: la prima, che pubblichiamo oggi, è dedicata all'**attività di informazione** e la seconda, che pubblicheremo nei prossimi giorni, all'**attività di formazione**.*

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0785] ?#>

## **L'importanza della formazione nella prevenzione delle aggressioni nei luoghi di lavoro ? prima parte**

*Aprite sempre la mente, come il paracadute, salva la vita a ogni uomo (Albert Einstein).*

**Misure legate all'informazione e alla formazione dei lavoratori**

Da quando la Convenzione 190/2019 OIL è stata ratificata in Italia dalla legge 4/2021 esiste in ogni luogo di lavoro l'obbligo esplicito di attuare azioni concrete che contrastino "ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica nel posto di lavoro" e che si prefigge, causa o può comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Esse devono essere messe in atto in caso di comportamenti già attuati o solo minacciati, occasionali o reiterati. La legge tutela lavoratrici e lavoratori non solo nel luogo di lavoro, ma in tutte le situazioni connesse a esso [1].

In relazione agli obblighi derivanti dalla legge, le azioni da compiere nei luoghi di lavoro sono molteplici (strutturali, tecnologiche, organizzative ecc. orientate alla rimozione delle fonti fisiche di rischio di violenze o molestie che agiscono su ambienti, postazioni e strumenti di lavoro e sulla ristrutturazione dei processi e delle relazioni deleterie).

A esse si aggiungono le attività relative all'**informazione** e **formazione** che costituiscono uno degli strumenti di contrasto ad aggressioni e molestie.

Proponiamo qui a seguito un modello di percorso informativo e formativo finalizzato alla prevenzione, gestione e attenuazione degli effetti di episodi di violenza e molestie.

## Informazione

L'informazione sarà diretta a tutto il personale con l'obiettivo di inquadrare correttamente il tema e, preferibilmente, si articolerà in due fasi e avrà contenuti e obiettivi diversi in relazione al target.

### 1° fase: INFORMAZIONE

Destinatari	Obiettivi	Oggetto dell'informazione	Modalità di informazione
Datore di lavoro Dirigenti	Presentare la vigente normativa. Indicare gli obblighi di legge, gli obblighi derivanti da essa, le tipologie di rischio. Sensibilizzare al problema e alla necessità di attivarsi in prima persona in quanto è indispensabile l'inequivocabile condanna degli atti di violenza e molestie da parte del Datore di Lavoro e di tutto il management che sono figure di riferimento	Obblighi cogenti derivanti dalla vigente normativa Diritti e doveri dei diversi soggetti presenti in azienda Tipologie di rischi	Trasmissive (conferenze, convegni, documentazione scritta). Video. Spazi per domande e osservazioni
Preposti	Aggiornare sul quadro legislativo, sugli obblighi derivanti da esso, sulle tipologie di rischio. Rendere consapevoli degli obblighi derivanti dal ruolo di preposto (sovrintendere e vigilare) anche in materia di aggressioni e molestie	Obblighi cogenti derivanti dalla vigente normativa Diritti e doveri derivanti dal corretto esercizio del proprio ruolo Tipologie di rischi	idem
Lavoratori/trici	Informare di diritti e doveri derivanti dall'applicazione della vigente normativa	Diritti e doveri connessi al proprio ruolo Conoscenza di diritti e doveri dei diversi ruoli	idem

## 2° fase: INFORMAZIONE

Questa seconda fase è finalizzata a rendere edotti tutti i lavoratori e le lavoratrici relativamente a vari temi:

1. dei risultati della valutazione dei rischi di aggressione e molestie presenti nello specifico luogo di lavoro. Nella valutazione saranno quanto meno indicate
  1. le fonti di rischio (esterne o interne),
  2. la tipologia di rischio (verbale, psicologico, fisico o legato al genere)
  3. la probabilità e la gravità degli accadimenti
  4. le ricadute dei diversi rischi sui soggetti interessati

5. le misure di prevenzione, protezione e bonifica.
2. le misure adottate nello specifico luogo di lavoro (L'accettabilità del rischio dipende da quanto i dipendenti percepiscono come «tecnicamente sicure» le misure organizzative adottate).
3. il codice di comportamento o codice etico adottato (come specificamente suggerito dall'Accordo Europeo del 26/04/2007) dall'impresa
4. comportamenti che le policy aziendali considerano inopportuni e che, come tali, verranno trattati come reato disciplinare.
5. le procedure istituite dall'impresa per tutelare i dipendenti da aggressione da interni/esterni e molestie.
6. le procedure da seguire in caso di aggressione o molestie subite (da persone esterne o interne all'impresa)
7. le misure attraverso le quali verrà garantita la necessaria riservatezza nel caso l'evento si produca.
8. possono anche essere oggetto di azioni legali da parte delle vittime.
9. le strategie per gestire situazioni difficili;
10. le modalità per contenere l'aggressione.

Qualora le aggressioni o le molestie possano derivare dal contatto con persone che fruiscono del servizio, è estremamente utile che l'azienda/associazione intraprenda un'azione di informazione anche nei loro confronti indicando i comportamenti attesi e le conseguenze derivanti dalle inadempienze. A tale scopo possono essere utilizzati materiali scritti o video.

*fine della prima parte*

**Renata Borgato**

*La seconda parte del contributo si soffermerà sull'attività di formazione e sarà pubblicata nei prossimi giorni.*

***Scarica la normativa di riferimento:***

LEGGE 15 gennaio 2021, n. 4 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

---

[1] nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;

1. in luoghi in cui il lavoratore o la lavoratrice ricevono la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;

2. durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
3. a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
4. all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
5. durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)