

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6179 di Venerdì 23 ottobre 2026

Violenza e molestie sul lavoro: i dati, le definizioni e la normativa

Una scheda informativa dell'Inail si sofferma sulla violenza, sulle molestie nei luoghi di lavoro e sulle strategie di intervento. Focus sulla dimensione del fenomeno, sulle segnalazioni carenti, sulle definizioni e sul quadro normativo.

Roma, 23 Ott ? Il fenomeno delle **violenze** e delle **molestie** nei luoghi di lavoro, come rilevato anche da diversi articoli di PuntoSicuro, è ancora spesso **sottostimato** a causa della loro mancata segnalazione.

I risultati dell'ottava indagine *European working conditions survey* (Ewcs) del 2024 confermano l'importanza della "qualità delle condizioni di lavoro per la salute e il benessere" e segnalano "persistenti disuguaglianze rispetto a condizioni sfavorevoli, con **maggiore esposizione delle donne** ad abuso verbale e altri comportamenti sociali avversi".

Sempre in Europa, tra i rischi più segnalati dalle organizzazioni europee, riguardo ai rischi nuovi ed emergenti (indagine Esener, 2024) "figurano le interazioni difficili con clienti, pazienti, studenti o altri utenti, riportate dal 56% delle organizzazioni coinvolte". E anche l'indagine Osh Pulse del 2025 mostra che il 16% dei lavoratori europei "è stato vittima di violenza o abuso verbale da parte di soggetti esterni all'organizzazione e l'8% di molestie o bullismo".

A ricordare questi dati e a fornire informazioni sulle dimensioni del fenomeno è un nuovo factsheet, una nuova scheda Inail - realizzata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) - dal titolo "**Violenza e molestie sul lavoro: dalla valutazione alle strategie di intervento**" e a cura di M. Ghelli, I. Olivo, M. Ronchetti, B. Persechino (Inail, Dimeila).

La scheda, che riporta molti altri dati, affronta il rischio violenza e molestie a partire dalle definizioni e dal quadro normativo soffermandosi anche sui fattori di rischio e sull'impatto sulla salute.

Nel presentare la nuova scheda informativa, ci soffermiamo in particolare sui seguenti argomenti:

- Violenza e molestie sul lavoro: la dimensione del fenomeno e le segnalazioni
- Violenza e molestie sul lavoro: i termini e le definizioni
- Violenza e molestie sul lavoro: il quadro normativo

Pubblicità

Violenza e molestie sul lavoro: la dimensione del fenomeno e le segnalazioni

Riguardo al nostro Paese la scheda segnala che l'Istat (2024) "stima per gli anni 2022 - 2023 che, nel corso della vita, 2 milioni e 322 mila persone tra i 15 e i 70 anni abbiano subito almeno una **molestia** in ambito lavorativo". E il fenomeno riguarderebbe soprattutto le donne, che rappresentano l'81,6% delle vittime.

Sempre in Italia, i **dati Inail** (2025) del 2023 indicano che:

- "i casi riconosciuti sono stati 6.813, con un incremento dell'8,6% rispetto all'anno precedente;
- il 61% degli episodi è attribuibile a persone esterne all'azienda e i settori più colpiti sono sanità e assistenza sociale, trasporto e magazzinaggio e servizi".

A conferma di tali dati, viene segnalata anche una relazione (2026) dell'Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie (ONSEPS) istituito dal Decreto ministeriale 13 gennaio 2022.

Tale relazione "riporta nel settore sociosanitario 17.956 aggressioni segnalate e 23.367 operatori coinvolti, con prevalenza di aggressioni verbali avvenute nei pronto soccorso, servizio psichiatrico di diagnosi e cura (Spdc) e aree di degenza".

Nel presentare la dimensione del fenomeno la scheda si chiede perché questi eventi (violenze, molestie, ...) spesso non vengano segnalati con la conseguenza di una sottostima del fenomeno.

Alcuni studi evidenziano che "**fino all'80% degli eventi non viene segnalato** per barriere organizzative, culturali e personali, come procedure complesse, timore di ritorsioni, scarso supporto e costo emotivo della segnalazione".

Per favorire l'emersione degli episodi e rendere più attendibile la mappatura del fenomeno ? continua la scheda ? "servono canali accessibili e riservati, tutele effettive (Xu et al. 2025)".

Violenza e molestie sul lavoro: i termini e le definizioni

Quando si parla poi di violenza e molestie è bene anche fare chiarezza sui termini e le definizioni.

Gli autori indicano che per **violenza e molestie** sul lavoro "si intende un insieme ampio di comportamenti inaccettabili, che può includere: abuso verbale e psicologico, aggressioni fisiche e sessuali, anche in forma digitale, episodi singoli o condotte ripetute, con ricadute sulla sicurezza percepita, sulla salute e sulla dignità della persona".

Tuttavia davanti alla complessità del fenomeno si sono rese necessarie **definizioni chiare e inclusive** per favorirne "il riconoscimento, la valutazione, la prevenzione e la gestione".

Ad esempio, il Niosh (*National Institute for Occupational Safety and Health*) "definisce la violenza sul lavoro come *qualsiasi aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifichi nel contesto lavorativo* (1996), includendo sia la dimensione fisica che quelle psicologica e relazionale della minaccia".

Si segnala poi che nel 2002 l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) ha fatto riferimento ad "abuso, minacce o aggressioni" legati al lavoro, "con particolare attenzione al settore di cura e assistenza".

Mentre nell'Unione europea, l'Accordo quadro del 2007 "distingue tra molestie, intese come abuso/minaccia/umiliazione ripetuti e violenza, da intendersi come aggressione in circostanze legate al lavoro".

Questi aspetti assumono poi un carattere più ampio e integrato con la Convenzione 190/2019 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) del 2019 che "definisce, in modo 'potenzialmente universale', violenza e molestie nel mondo del lavoro come *una gamma di comportamenti e pratiche inaccettabili, o minacce, singole o ripetute, che mirano a, producono o sono suscettibili di produrre danni fisici, psicologici, sessuali o economici, includendo la violenza e le molestie di genere*".

Violenza e molestie sul lavoro: il quadro normativo

La scheda si sofferma poi sul **quadro normativo**.

Si riconduce innanzitutto all' art. 2087 c.c. l'obbligo che "impone al datore di lavoro la tutela generale dell'integrità fisica e morale del lavoratore, includendo quindi anche gli ambiti della violenza/molestie sul lavoro".

Si sottolinea poi che lo specifico Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro (2007), che è stato ratificato in Accordo interconfederale il 25 gennaio 2016, "non ha seguito lo stesso iter di quello sullo stress lavoro correlato (2004)".

Quest'ultimo, "prima di essere ratificato come Accordo interconfederale (9 giugno 2008), è stato trasposto nel d.lgs. 81/2008, all'art. 28, concretizzandosi così in un obbligo giuridico inderogabile, con efficacia generale per tutti i datori di lavoro".

Tuttavia alcune modifiche operate al d.lgs. 81/2008 dal D.L. n. 159/2025 e dalla legge n. 198/2025 di conversione, hanno introdotto, tra le misure generali di tutela, *l'obbligo di programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori* (d.lgs. 81/2008, art. 15, lettera z-bis), "consolidando così il pieno riconoscimento di tali fenomeni come rischi da prevenire sul lavoro".

Si tratta, indica la scheda, di un primissimo passo nell'attuazione della già citata Convenzione ILO 190/2019 (ratificata in Italia con la legge 4/2021).

Si segnala poi la **direttiva (UE) 2024/1385** di "rafforzamento della prevenzione, protezione e accesso alla giustizia per la violenza contro le donne e alla violenza domestica, auspicando che i richiami specifici ai luoghi di lavoro in essa contenuti siano adeguatamente implementati dall'Italia nel processo di recepimento previsto entro giugno 2027".

In considerazione poi delle criticità nel **settore sanitario**, che è uno dei settori in cui i comportamenti violenti si manifestano con maggiore frequenza, la legge 14 agosto 2020, n. 113 ha introdotto "disposizioni urgenti e specifiche in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni, attraverso l'istituzione dell'**Osservatorio nazionale sulla sicurezza degli esercenti le professioni sanitarie e sociosanitarie**" e valorizzando il "monitoraggio, formazione, informazione e rafforzando le misure sanzionatorie, queste ultime ancor più inasprite con il d.l. 137/2024 e sua legge di conversione 171/2024".

Si segnala, comunque, che al di là delle varie misure di *security*, si rende comunque necessaria una "maggiore **attuazione di aspetti di safety**", già previsti per il settore sanitario/ospedaliero, nel Titolo X-bis del d.lgs. 81/2008, laddove (artt. 286-quinquies), nella valutazione dei rischi, il datore di lavoro deve *individuare le necessarie misure tecniche, organizzative e procedurali riguardanti le condizioni lavorative, il livello delle qualificazioni professionali, i fattori psicosociali legati al lavoro e l'influenza dei fattori connessi con l'ambiente di lavoro, per eliminare o diminuire i rischi professionali valutati*".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale della scheda Inail che si sofferma anche sui fattori di rischio e sulle possibili strategie di prevenzione e gestione della violenza e delle molestie sul lavoro.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, " Violenza e molestie sul lavoro: dalla valutazione alle strategie di intervento" a cura di M. Ghelli, I. Olivo, M. Ronchetti, B. Persechino (Inail, Dimeila), Factsheet edizione 2026 (formato PDF, 402 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Valutazione e strategie di intervento per la violenza e molestie sul lavoro".



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it