



SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO NewsLetter

**VIOLENZE,
MOLESTIE E
AGGRESSIONI
NEI LUOGHI
DI LAVORO**

VIOLENZE, MOLESTIE E AGGRESSIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

- NOVITÀ NORMATIVE E OBBLIGHI DI VALUTAZIONE -

PREMESSA

Per anni il tema delle violenze, molestie e aggressioni nei luoghi di lavoro è stato gestito in modo frammentato, caso per caso, con una logica più disciplinare che preventiva. Oggi la prospettiva è cambiata: questi fenomeni sono riconosciuti come veri e propri rischi lavorativi, e **la prevenzione smette di essere un semplice presidio formale e diventa uno strumento reale di tutela della salute e della dignità dei lavoratori.**

Con questa circolare vogliamo pertanto offrire alle aziende clienti un quadro aggiornato e ragionato della materia, con particolare attenzione alla novità normativa introdotta a partire dal 1° gennaio 2026: la nuova lettera z-bis dell'art. 15, comma

1, del D.Lgs. 81/08, che rende esplicito l'obbligo di valutare e prevenire i rischi da violenze, molestie e aggressioni. Non si tratta solo di un aggiornamento tecnico: è un'occasione concreta per ripensare l'approccio organizzativo a questi temi.

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il riconoscimento di violenze e molestie come rischi lavorativi veri e propri è il risultato di un percorso normativo condiviso a livello internazionale, culminato nella Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro: un punto di svolta che ha sancito il passaggio



dalla logica della repressione ex post a quella della prevenzione strutturata, ponendo al centro la dignità della persona. In Italia questo percorso si è tradotto in un sistema articolato di obblighi in capo al Datore di Lavoro, costruito su più livelli normativi.

Il D.Lgs. 81/2008 è il riferimento centrale: configura salute e sicurezza come un sistema integrato di misure volte a proteggere l'integrità fisica e psichica dei lavoratori. I rischi di natura psicosociale – tra i quali rientrano pienamente violenze e molestie – sono rischi lavorativi a tutti gli effetti, con ricadute reali sulla salute e sul benessere delle persone.

L'ART. 2087 DEL CODICE CIVILE

L'art. 2087 del Codice Civile rafforza il quadro: il Datore di Lavoro è tenuto a tutelare

non solo l'integrità fisica del lavoratore, ma anche la sua personalità morale – un obbligo che abbraccia naturalmente la protezione da violenze, molestie e comportamenti lesivi della dignità personale.

Vale la pena sottolinearlo: **la responsabilità non scatta solo quando si verifica un danno. Essa può emergere anche in presenza di carenze organizzative, omissioni nella fase preventiva o mancata attenzione a segnali di rischio che erano riconoscibili. In altri termini, non agire – quando si sarebbe dovuto – è già di per sé una forma di inadempienza.**

VIOLENZA, MOLESTIA E AGGRESSIONE: DEFINIZIONI E ORIGINI

Con violenza si intendono atti che comportano l'uso o la minaccia della forza – an-



che solo verbale – idonei a generare paura, intimidazione o danno concreto. Le mo-

lestie comprendono comportamenti indesiderati che violano la dignità della persona, creando un clima ostile o degradante: non è necessario che siano ripetuti, se la loro gravità è sufficiente a produrre quell'effetto. Rientrano in questa categoria anche le condotte veicolate attraverso strumenti digitali, messaggi, e-mail o social media. Le aggressioni, infine, possono manifestarsi sia in forma diretta che indiretta, e

non presuppongono necessariamente un contatto fisico.

Un aspetto spesso sottovalutato è la provenienza del rischio: **non sempre chi lo genera appartiene all'organizzazione. Clienti, fornitori, utenti, visitatori possono essere fonte di comportamenti problematici al pari dei colleghi o dei superiori.** Una prevenzione davvero efficace deve quindi coprire entrambe le dimen-

sioni, quella interna e quella esterna.

IL CAMBIO DI APPROCCIO: LA LETTURA DEL RISCHIO

Valutare il rischio da violenze e molestie non significa raccogliere episodi e catalogarli: significa analizzare il contesto lavorativo attraverso due lenti complementari, **la vulnerabilità e l'esposizione**, che insieme restituiscono un quadro obiettivo e gestibile della situazione.

La vulnerabilità riguarda la capacità dell'organizzazione di proteggere i propri lavoratori: la chiarezza di ruoli e responsabilità, l'esistenza di presidi organizzativi efficaci, la qualità del clima relazionale, la presenza di canali di ascolto accessibili. Elementi apparentemente lontani dalla sicurezza in senso stretto, ma in realtà determinanti nel



ridurre o amplificare il rischio.

L'esposizione dipende invece dalle caratteristiche concrete del lavoro: chi opera a contatto diretto con il pubblico, chi lavora in solitaria, chi svolge attività fuori sede o è soggetto a turni gravosi si trova in condizioni di maggiore esposizione potenziale – variabili rilevanti da considerare nella valutazione.

È dall'interazione tra vulnerabilità ed esposizione che nasce il rischio effettivo: più alta è la combinazione di entrambi i fattori, maggiore è la necessità di misure di prevenzione e protezione mirate e proporzionate.

IL DATORE DI LAVORO E LE SUE RESPONSABILITÀ

Una delle convinzioni più diffuse – e più pericolose – è che, in assenza di episodi

conclamati, non ci sia nulla da fare. Non è così. La responsabilità del Datore di Lavoro non si attiva solo quando qualcosa *"va storto"*: riguarda la capacità dell'organizzazione di riconoscere preventivamente le condizioni che possono favorire l'insorgere di comportamenti inappropriati, prima ancora che si manifestino. Un contesto lavorativo con ruoli confusi, scarsa supervisione, pressioni eccessive o canali di comunicazione deficitari è già, di per sé, un terreno fertile per il rischio.

Il Datore di Lavoro è quindi chiamato a uno sguardo attivo e consapevole: riconoscere le condizioni di rischio presenti nella propria realtà aziendale e adottare misure di prevenzione che siano realmente proporzionate e calate nel contesto, non generiche e calate dall'alto.

IL WHISTLEBLOWING

Perché il sistema funzioni, le persone devono poter segnalare ciò che non va senza temere conseguenze, attraverso canali accessibili, riservati e orientati in primo luogo alla tutela di chi segnala. Vale la pena fare chiarezza su un punto spesso frainteso: **il whistleblowing** – pensato per la segnalazione di illeciti organizzativi o normativi – **non è lo strumento più adeguato per gestire situazioni di violenza o molestia**, che richiedono ascolto diretto, vicinanza e misure di tutela immediate. Può avere un ruolo residuale, ma non può sostituire canali dedicati che mettano al centro la persona. **La differenza non è di forma, ma di sostanza.**

LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Le misure di prevenzione si articolano su più piani: definizione chiara di ruoli e responsabilità, regolamentazione delle attività, presidio delle funzioni di supervisione – con attenzione particolare ai contesti a maggiore esposizione (lavoro a contatto con il pubblico, in solitaria, fuori sede, a turni). A questo si aggiungono formazione e informazione dei lavoratori, regole esplicite di condotta, politiche di tolleranza zero per ritorsioni, monitoraggio del clima relazionale, e procedure strutturate per le segnalazioni: canali accessibili e riservati, modalità chiare di presa in carico, con il possibile coinvolgimento di figure interne in posizione di terzietà o di professionisti esterni qualificati.

Accanto alla prevenzione, vanno previste misure di pro-

tezione da attivare quando una situazione emerge: rimodulazione delle attività, separazione delle parti, revisione di turni e mansioni. Al centro di tutto, sempre, la tutela concreta della persona che ha il coraggio di segnalare.

IMPLICAZIONI PRATICHE PER LE AZIENDE E CONCLUSIONI

La novità normativa introdotta con la lettera z-bis dell'art. 15 del D.Lgs. 81/08 **non è un adempimento burocratico ma un'opportunità – e insieme un obbligo – per le aziende** di ripensare in modo strutturale il proprio approccio alla prevenzione e alla gestione di violenze, molestie

e aggressioni nei luoghi di lavoro. Significa uscire dalla logica dell'emergenza e costruire un sistema di tutela che sia stabile, credibile ed efficace.

Nella nostra esperienza, le criticità più ricorrenti sono: **sottovalutare il rischio perché "non è mai successo**



niente"; confondere la prevenzione con la gestione disciplinare; affidarsi quasi esclusivamente a strumenti investigativi; trascurare il clima relazionale e le condizioni organizzative che, in modo silenzioso, preparano il terreno agli episodi.

La prevenzione delle violenze e delle molestie è oggi parte integrante della responsabilità organizzativa e gestionale di ogni azienda, in coerenza con quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08. **Non come obbligo imposto dall'esterno, ma come espressione concreta di una cultura del lavoro che mette al centro la dignità e il benessere delle persone. Chi non si è ancora mosso in questa direzione ha oggi tutti gli strumenti normativi – e le ragioni concrete – per farlo.** Siamo a disposizione per supportare le aziende clienti

nell'aggiornamento della valutazione dei rischi e nella strutturazione delle misure più adeguate alla propria realtà.

B.T.

CONTATTI

Inquadra il codice QR
e salva nella rubrica del cellulare



Via Andrea Costa, 31
- 20131 - Milano



+39 - 02 34 53 70 85



info@betamtechnology.it

