



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione



CONSIGLIO
NAZIONALE
ORDINE
PSICOLOGI

Videoforum AIAS

Rischio fattori psicosociali

Martedì 29 marzo 2022

dalle ore 14.30 alle ore 18.30

**LA CONVENZIONE ILO N. 190
E IL TEMA DELLE VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO**

Antonia Ballottin
VICEPRESIDENTE SIPLO

La convenzione ILO n. 190 e il tema delle violenze e molestie sul lavoro

LEGGE n. 4 del 15 gennaio 2021

RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA
CONVENZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE
INTERNAZIONALE DEL LAVORO N. 190
SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E
DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO



I. DEFINIZIONI Articolo 1

- a) «VIOLENZA E MOLESTIE» nel mondo del lavoro indicano un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere,
- sia in un'unica occasione, sia ripetutamente
 - che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere
- a) «VIOLENZA E MOLESTIE DI GENERE» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE Articolo 2

1. **PROTEGGE TUTTI I LAVORATORI E ALTRI SOGGETTI NEL MONDO DEL LAVORO** indipendentemente dallo status contrattuale, in formazione, i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.
2. **SI APPLICA A TUTTI I SETTORI** sia privati che pubblici, nell'economia formale e informale, in aree urbane o rurali

Raccomandazione 206 – 21 giugno 2019

RACCOMANDAZIONE SULL'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO

I settori a maggiore probabilità di esposizione

IL SETTORE SANITARIO,

IL SETTORE DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE

I SERVIZI SOCIALI,

I SERVIZI DI EMERGENZA

IL SETTORE DEI TRASPORTI,

L'ISTRUZIONE

L'INTRATTENIMENTO

IL LAVORO DOMESTICO

Le modalità lavorative a maggiore probabilità di esposizione

IL LAVORO NOTTURNO

IL LAVORO SVOLTO IN MANIERA ISOLATA

II. AMBITO DI APPLICAZIONE Articolo 3

Si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino **in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:**

- nel posto di lavoro, compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- in luoghi in cui il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

IV PROTEZIONE E PREVENZIONE Articolo 9

Dovranno essere adottati leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate attraverso :

- l'adozione e l'attuazione di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;
- l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro
- l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;
- l'erogazione di informazioni e formazione in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche

COME PER LE AGGRESSIONI IN SANITA' – Legge 113/2020 LA PREVENZIONE

- ADOZIONE DI UNA POLITICA AZIENDALE DI TOLLERANZA ZERO che preveda azioni concrete: piano di comunicazione ospedale-paziente, monitoraggio delle condizioni interne di gestione del personale che possono favorire atteggiamenti aggressivi
- COSTITUZIONE DI UN GRUPPO DI VALUTAZIONE in capo al RSPP e responsabile rischio clinico e sicurezza del paziente che coinvolga MC, RLS, affari legali e/o gestione risorse umane, della formazione, un rappresentante del personale di vigilanza, della professione infermieristica e medica e di altre competenze quali quelle rinvenibili nella Psicologia Aziendale, CUG, URP
- REALIZZAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO AGGRESSIONE PER TUTTI I LAVORATORI
- IDENTIFICAZIONE DI MISURE CORRETTIVE CORRISPONDENTI
- FORMAZIONE
- DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI SUPPORTO ALLA VITTIMA ED AL GRUPPO DI APPARTENENZA

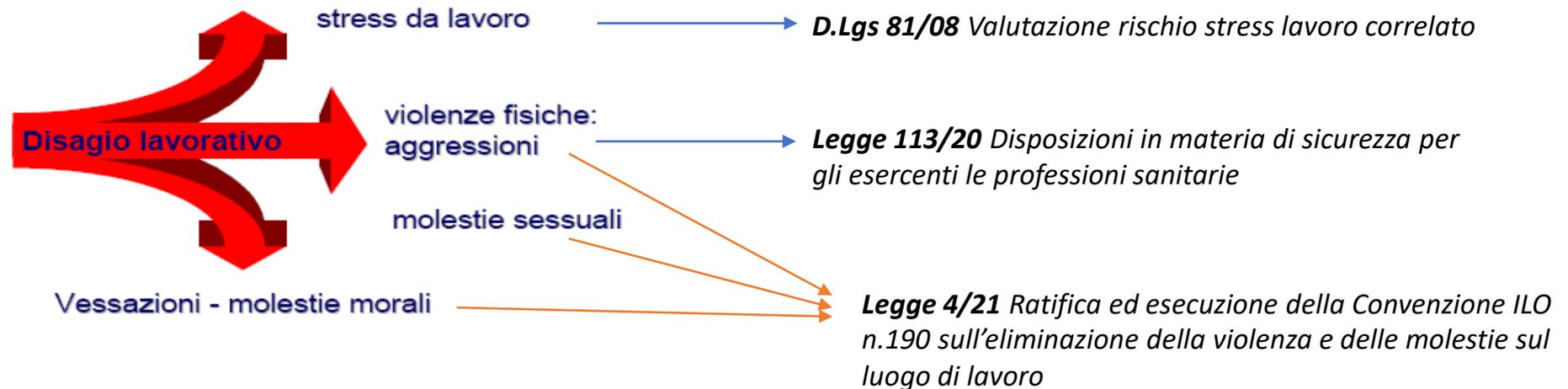
V. VERIFICA DELL'APPLICAZIONE E MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO

Articolo 10

- GARANTIRE FACILE ACCESSO A MECCANISMI DI RICORSO E DI RISARCIMENTO adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci, quali:
 - GARANTIRE AI LAVORATORI IL DIRITTO DI ABBANDONARE UNA SITUAZIONE LAVORATIVA che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie
 - GARANTIRE CHE GLI ISPETTORATI DEL LAVORO E LE ALTRE AUTORITÀ COMPETENTI SIANO ABILITATI A TRATTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE NEL MONDO DEL LAVORO, in particolare ordinando l'adozione di misure immediatamente esecutive o l'interruzione dell'attività lavorativa nei casi di pericolo imminente per la vita, la salute o la sicurezza, fatti salvi i diritti di ricorso alle autorità giudiziarie o amministrative ai sensi di legge.

- Monitoraggio segnalazioni di molestie/violenze da esterno o interno
- Interventi tecnici e/o strutturali in ambienti particolarmente a rischio
- Interventi organizzativi per attività a rischio (es. doppia presenza di operatore per fase critica..)
- Campagna continua di informazione e formazione
- Adozione di un codice etico e/o di condotta e/o di comportamento esplicita la volontà di contrastare condizioni di molestie, violenze e disagio che possono caratterizzare ogni ambiente di lavoro
- Gestione delle condizioni di molestia e violenza: indicazioni chiare del referente a cui rivolgersi e del mandato attribuito per ascolto/identificazione del problema/mandato di intervento sul singolo e/o il gruppo
- Azioni di accompagnamento per fasi critiche come il rientro al lavoro:
 - di quanti hanno subito molestie e violenze
 - hanno effettuato lunghe assenze da lavoro, indipendentemente dal motivo della loro assenza

INCLUSIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE, COME PURE DEI RISCHI PSICOSOCIALI CORRELATI, NELLA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO;



RISCHI PSICOSOCIALI

STRESS LAVORO CORRELATO

MOLESTIE E VIOLENZE NEL LUOGO DI LAVORO

RIGUARDANO OGNI AZIENDA ED OGNI TIPOLOGIA DI LAVORATORE

PREVEDONO LA SENSIBILIZZAZIONE E RESPONSABILIZZAZIONE DELLA DIREZIONE AZIENDALE

ORIENTANO ALLA AUTOGESTIONE DELLA VALUTAZIONE



Valutazione collettiva



Intervento collettivo e individuale

*“dall’organizzazione del lavoro
alla persona”*



Valutazione individuale



Intervento individuale e collettivo

*“dalla persona all’organizzazione del
lavoro”*

RICHIEDONO COMPETENZE SPECIFICHE

Antonia Ballottin	SNOP
Quintino Bardoscia	AIAS
Tommaso Bellandi	SIE
Laura Bodini	CIIP
Danilo Bontadi	ANMA
Renata Borgato	Ambiente&Lavoro
Paola Cenni	Ergo21
Alberto Crescentini	SIPLO
Angelo D'Errico	AIE
Priscilla Dusi	AIFOS
Claudia Fabris	AIAS
Maria Frassine	AIFOS
Maria Grazia Fulco	ATS Mllano
Antonia Guglielmin	SNOP
Annalisa Lama	SIE
Michele Maisetti	AIAS
Modesto Prosperi	Casa RLS Milano
Matteo Tripodina	AIREPSA
Katia Razzini	UNPISI
Angela Scibilia	AIREPSA
Silvano Sartori	AIREPSA

I rischi psicosociali sono oggetto dell'interesse e del contributo del Gruppo di lavoro CIIP stress lavoro correlato ed aggressioni

11.03.22 Webinar Violenze contro operatori sanitari e socio-sanitari Oltre l'indignazione alcune proposte per la salute e sicurezza dei lavoratori

Sono in fase di costruzione documenti con indicazioni e strumenti sulla gestione dello stress lavoro correlato integrata con i «nuovi fattori di rischio stress lavoro correlato» e adeguamenti per le piccole aziende

Approfondimenti

- Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro: Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_737774.pdf
- Legge 4/2021 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 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/01/26/21G00007/sg>
- Legge 113/2020 Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/09/09/20G00131/sg>
- Accordo Quadro Sulle Molestie E Sulla Violenza Sul Luogo Di Lavoro <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0686&from=IT>
- SIPLO - PRIME INDICAZIONI PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E VIOLENZE IN OCCASIONE DI LAVORO https://siplo.it/wp-content/uploads/2022/02/B_Prime-indicazioni-per-la-prevenzione-delle-molestie-e-violenze-in-occasione-di-lavoro-.pdf