

Torino, 20 novembre 2025

The logo of INAIL (Istituto Nazionale per lo Studio e la Cura degli Infortuni sul Lavoro) is displayed. It consists of the word "INAIL" in a bold, white, sans-serif font. Below the text is a horizontal line with three segments: green on the left, white in the middle, and red on the right, representing the colors of the Italian flag.

***Rischio da molestie e violenze:
eventi sentinella e misure di
prevenzione e protezione. Il ruolo
dell' Inail***

Inail, Direzione Regionale Piemonte

Maria Gullo & Vita Rocca Romaniello

Convegno *"Prevenire e Intervenire: Molestie e violenza di genere nei luoghi di lavoro: a che punto siamo?"*

I rischi lavorativi dai rischi meccanico/chimico/fisici ai rischi «molestie e violenza»



**RI-CONOSCERE
PER PREVENIRE
I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA
SUL LUOGO DI LAVORO**



Fabbrica Italiana Proiettili - Torino, 1917

Foto Gian Carlo Dall'Armi, Archivio Storico
della Città di Torino

Le molestie sessuali e di genere e le violenze sul luogo di lavoro sono ancora poco indagate e conosciute ma costituiscono un fenomeno largamente diffuso e **antico**.

Girls and Women in Mines: an Invisible Path of Forced Labour in Italy

SILVANA SALERNO*

Gender and Work Committee, International Ergonomics Association

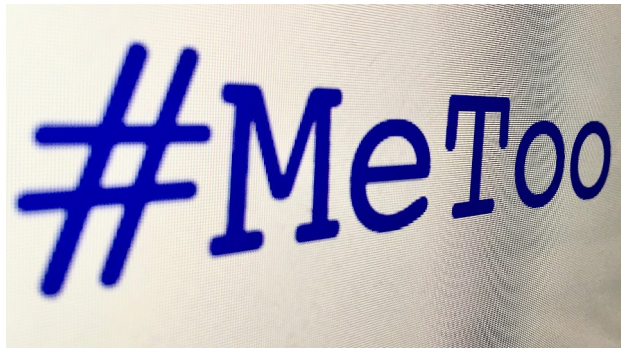


Figure 2. Women working in asbestos quarries in Valmalenco, photographer Secondo Incisa [13].



The results obtained show that **little girls, girls, and women** in Italy were often employed in mining work, particularly in open quarries, as well as underground work, especially during the nineteenth century.

Data on mines in Liguria, Piedmont, Lombardy, Sardinia, and Sicily were found and recorded. Work exposure was mainly to slate, asbestos, zinc-lead, and sulphur ore, causing pneumoconiosis, tuberculosis, lead poisoning, chlorosis, etc. Carrying heavy weights, slips and falls, **sexual abuse**, and other acute injuries, such as the Montevercchio (1871) and the Buggerru (1913) mine disasters, were also reported.

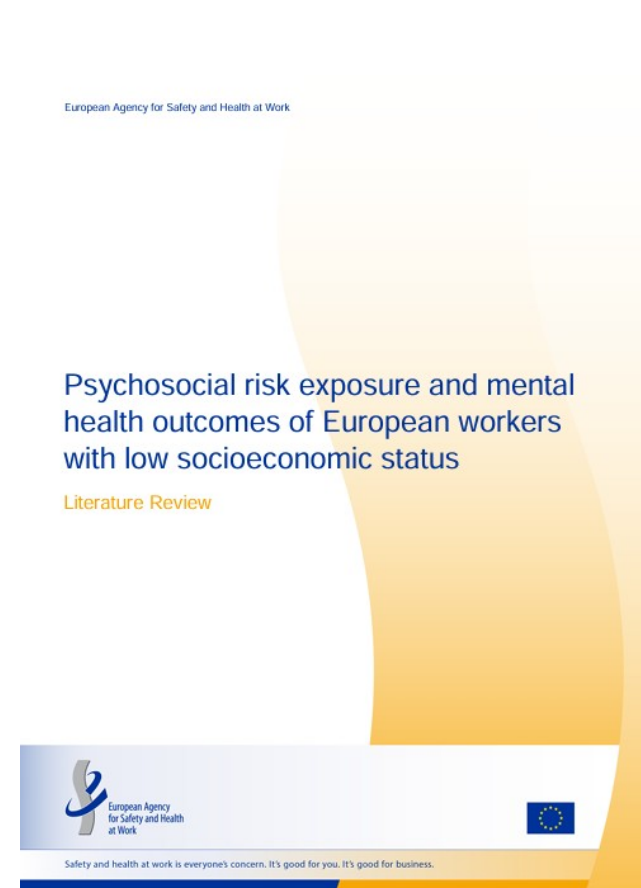


Recenti campagne di denuncia a livello internazionali e nazionale hanno contribuito a rompere il silenzio e a mettere in evidenza la necessità di un'ampia sensibilizzazione, per poter identificare e contrastare efficacemente la violenza di genere anche nel mondo del lavoro.

Molestie e violenze nei luoghi di lavoro hanno conseguenze sulla integrità psico-fisica

Una recente pubblicazione sull'esposizione ai rischi psicosociali e sulle conseguenze per la salute mentale, con particolare attenzione ai lavoratori appartenenti a strati socioeconomici più deboli, evidenzia, tra i disturbi:

- disagio
- stati ansiosi
- sensazione di insicurezza
- stanchezza
- disturbi nella concentrazione
- calo dell'attenzione e della produttività
- depressione
- vergogna
- disturbi del sonno e delle relazioni extralavorative.



(Eu-Osha,
2023)

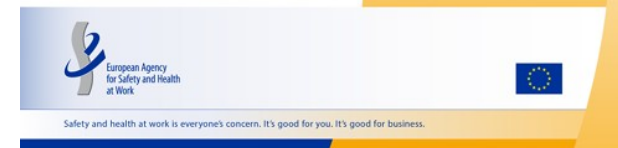
Nei casi più gravi possono provocare l'insorgenza di disturbi psicosomatici o di vere e proprie patologie, fra cui:

- ipertensione
- cardiopatie
- emicrania
- gastriti
- disturbi muscoloscheletrici.

European Agency for Safety and Health at Work

Psychosocial risk exposure and mental health outcomes of European workers with low socioeconomic status

Literature Review



(Eu-Osha,
2023)

Inoltre ... Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011

È circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni.



Danni diretti (giorni non lavorati per malattia o assenteismo, ritardi nelle consegne, perdita di guadagno ...)

Costi
mancat

Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza".



Danni indiretti (insoddisfazione del cliente, danno di immagine, campagne di boicottaggio ...)

a
sicurezz
a

Valutazione e gestione del rischio: Le norme di riferimento

Codice Civile – Articolo

2087

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

D.lgs. 81/08 - Articolo 28

1. La valutazione di cui all'articolo 17, ... *omissis*..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi *Omissis* ...)

Definizione di violenza e molestie

Convenzione OIL 190 2019 (recepita con Legge n. 4/2021 in vigore dal 29 ottobre 2021)

I. DEFINIZIONI

Articolo 1

1. Ai fini della presente Convenzione:

- a) l'espressione “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica 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;
- b) l'espressione “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.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

Come si manifestano >> Forme verbali, fisiche e psicologiche

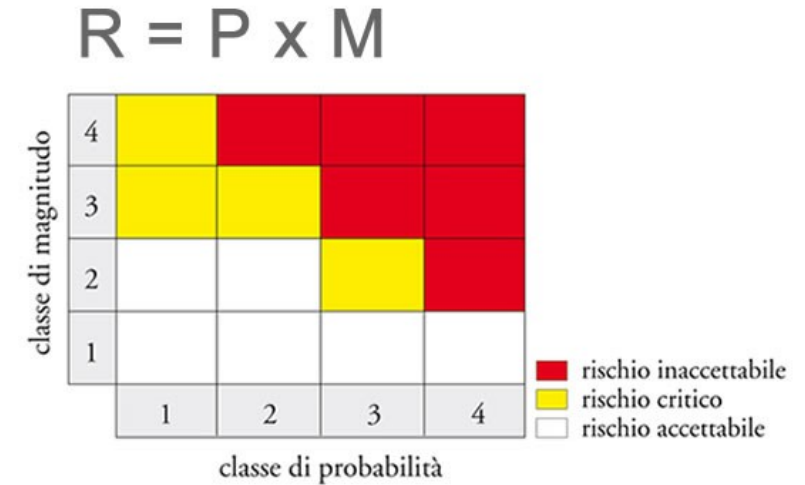
Può manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, per esempio:

- insinuazioni e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche, il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- molestie poste in essere con mezzi informatici, sms, invio di foto, messaggi vocati
- affissione o esibizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- contatti fisici indesiderati
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi
- inviti indesiderati con un chiaro intento sessuale
- atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale...

Valutazione del rischio

Difficoltà nella valutazione...

Quali sono le fonti di pericolo all'origine del rischio Molestie e Violenza?



Dlg 81/08 art. 2 comma 1, punto r e punto s

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

Valutazione del rischio

«Pericolo»
riconducibile
all'essere umano e
alle relazioni fra
esseri umani.

➔

È funzione di diverse
variabili (intangibili,

- Carattere/personalità
- Cultura
- Provenienza geografica
- Educazione familiare
- Clima aziendale
- Orientamento aziendale
- ...

**non misurabili
strumentalmente):**



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è
concesso in licenza da [CC BY-SA](#)



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è
concesso in licenza da [CC BY-SA-NC](#)



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è
concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

Valutazione e gestione del rischio - Riferimenti tecnici e normativi di supporto

- Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 mod. Legge n. 162/2021)
- Convenzione ILO 190/2019 >> Legge 4/2021
- UNI/PdR 125:2022
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 14/12/ 2023, n. 3506
- Cassazione Civile, Sez. Lav., 11/12/2025, n. 1554
- Linee guida valutazione stress lavoro-correlato Inail
- Codici di Condotta (CCNL)

➤



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY-NC-ND](#)

Valutazione e gestione del rischio - Una prima distinzione va fatta fra:

Rischio interno al luogo di



quando la vittima è il bersaglio
di colleghi subordinati, pari
grado o più in alto

gerarchicamente

Rischio esterno al luogo di



quando l'autore molestie o
di violenza è un utente,
cliente o paziente del
soggetto bersaglio.

Valutazione e gestione del rischio: le fasi

1. Valutazione del rischio
2. Misure di prevenzione del rischio
3. Misure di Protezione dal rischio
4. Monitoraggio



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND

Valutazione e gestione del rischio: Valutazione del rischio

Secondo l'orientamento prevalente, mutuato dall'articolo 3 della convenzione ILO 190 /2019, più che fonti di rischio (pericoli) si possono individuare luoghi e occasioni dove più frequentemente le persone sono esposte a rischio:

- il luogo dove abitualmente viene svolta l'attività lavorativa (anche in distacco o anche presso datori di lavoro diversi), ivi compresi spazi pubblici e privati, laddove questi siano un luogo di lavoro
- luoghi destinati alla pausa, servizi igienico-sanitari o spogliatoi
- durante spostamenti o attività sociali legati al lavoro
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro o spostamenti/viaggi di lavoro per motivi vari
- situazioni che prevedono un contatto diretto con il pubblico, in particolar modo in occasione di lavoro solitario o durante le ore notturne.

Valutazione e gestione del rischio - gli eventi «Sentinella»

La valutazione si basa sull'analisi di aspetti caratteristici dell'organizzazione lavorativa e degli eventi «Sentinella»

Per gli eventi sentinella si può partire dalla «metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato» elaborata da Inail-Dimeila



La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

Tabella 2 La struttura della Lista di controllo		
I - Area Eventi sentinella (10 Indicatori aziendali)	II - Area Contenuto del lavoro (4 Dimensioni)	III - Area Contesto del lavoro (6 Dimensioni)
Infortuni	Ambiente di lavoro e attrezzature di lavoro (13 indicatori)	Funzione e cultura organizzativa (11 indicatori)
Assenza per malattia		
Assenze dal lavoro	Pianificazione dei compiti (6 indicatori)	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (4 indicatori)
Ferie non godute		
Rotazione del personale	Carico di lavoro/ritmo di lavoro (9 indicatori)	Evoluzione della carriera (3 indicatori)
Turnover	Orario di lavoro (8 indicatori)	Autonomia decisionale/controllo del lavoro (5 indicatori)
Procedimenti/sanzioni disciplinari		
Richieste visite mediche straordinarie al medico competente		Rapporti interpersonali sul lavoro (3 indicatori)
Segnalazioni formalizzate di lamentele dei lavoratori all'azienda o al medico competente		Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro (4 indicatori)
Istanze giudiziarie per licenziamento, demansionamento, <u>molestie morali e/o sessuali</u>		

Valutazione e gestione del rischio - gli eventi «Sentinella»

- Infortuni
- Assenze (per malattia, dal lavoro)
- Richieste di trasferimento, assegnazione ad altri reparti, cambio turno
- Analisi del comportamento e delle dinamiche relazionali
- La presenza di differenze di potere (superiori che abusano della propria posizione)
- L'esistenza di norme informali o atmosfere di gruppo che tollerano o giustificano atteggiamenti di abuso o molestia
- La presenza di discriminazione sistemica (di genere, etnica, ecc.)
- Istanze giudiziarie ...

Valutare le conseguenze:

- Stress e ansia.
- Diminuzione della produttività.
- Aumento dell'assenteismo.
- Effetti psicologici come depressione, perdita di autostima, e isolamento sociale...

Valutazione e gestione del rischio – misure di prevenzione

- Diffondere una politica di tolleranza zero verso atti di molestia e/o violenza e atti di discriminazione
- Adottare un codice etico, di comportamento, disciplinare
- Incoraggiare il personale a segnalare prontamente episodi di aggressioni verbali o fisiche
- Formazione per sensibilizzare tutti i lavoratori e i dirigenti riguardo le molestie e come prevenirle
- Canali di comunicazione anonimi per segnalare molestie senza paura di ritorsioni
- Dotarsi di efficaci sistemi di segnalazione, monitoraggio e intervento; laddove necessario, installare e/o implementare sistemi di video sorveglianza e definire le modalità di richiesta di intervento del servizio di Vigilanza e delle Forze dell'Ordine...

Valutazione e gestione del rischio: misure di protezione

- Sistema sanzionatorio
- Tutela contro ritorsioni e discriminazioni (no mobbing, no demansionamenti, no punizioni indirette ...)
- Garanzia della riservatezza
- Supporto e assistenza alla vittima:
 - supporto psicologico,
 - consulenza legale,
 - permessi per motivi sanitari o psicologici (se necessari).
 - possibilità di coinvolgere enti esterni: centri antiviolenza, ispettorato del lavoro, sindacati.
- Trasferimento ad altro reparto/turno/sede produttiva ...

Valutazione e gestione del rischio – monitoraggio

- Report periodici
- Verifica dell'efficacia delle misure adottate
- Aggiornamenti in caso di nuove segnalazioni o cambi organizzativi
- Coinvolgimento RSPP, RLS, HR e direzione
-



[Questa foto](#) di Autore sconosciuto è concesso in licenza da [CC BY](#)

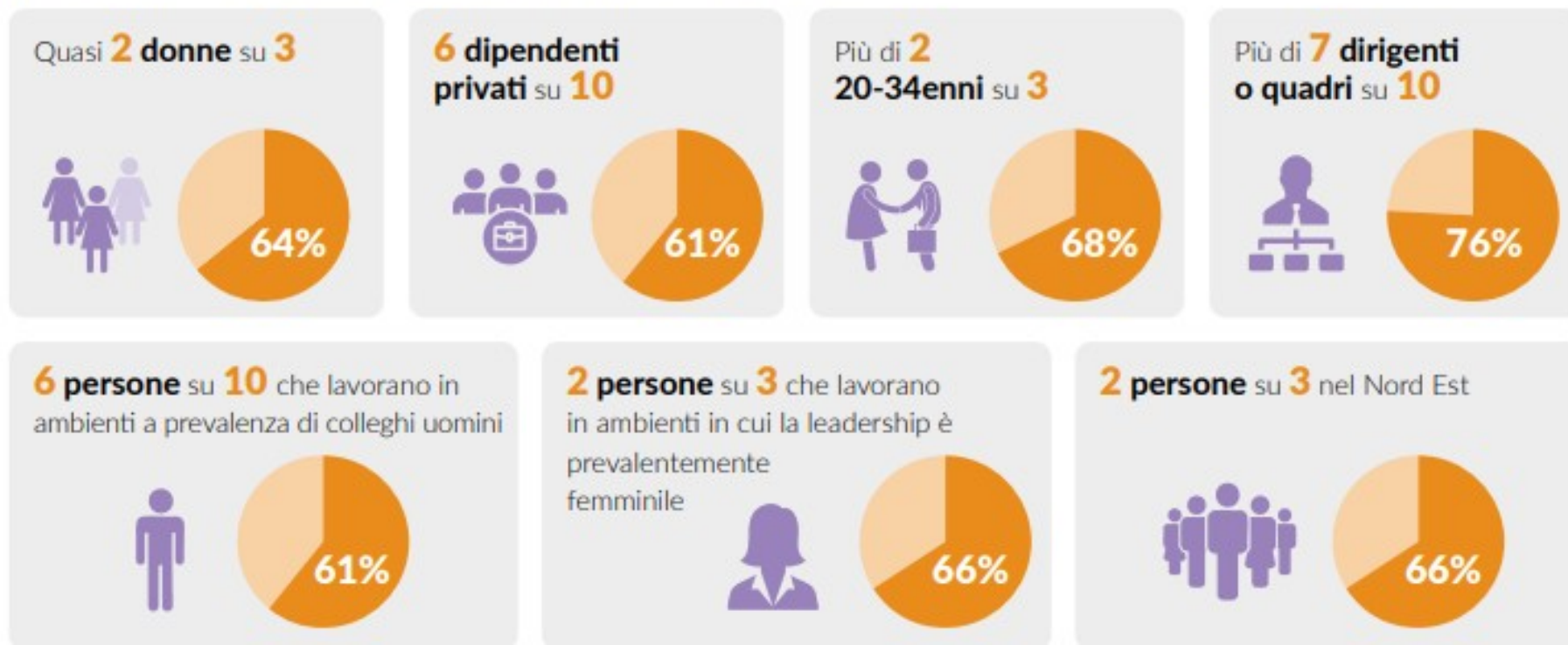
Dimensioni e caratteristiche del fenomeno

Fonte: Report «Non staremo al nostro posto»

- We World, novembre 2024

Il sondaggio di opinione, realizzato in collaborazione con Ipsos, è stato condotto a settembre 2024 su un campione di 1.100 lavoratori e lavoratrici, di età compresa tra i 20 e i 64 anni, rappresentativo per età, genere e area geografica di residenza.

IL PROFILO DI CHI SUBISCE PIÙ MICROAGGRESSIONI E COMPORTAMENTI SESSISTI SUL LUOGO DI LAVORO



Dimensioni e caratteristiche del fenomeno – i dati ISTAT 2022-2023

01 LUGLIO 2024



LE MOLESTIE: VITTIME E CONTESTO | ANNO 2022-2023

CATI - Computer assisted telephon interview

CAPI - Computer assisted personal interview

La dimensione campionaria complessiva di circa **31.000 interviste individuali** è stata suddivisa in circa

- 13.000 interviste CATI
- e 18.000 CAPI

al fine di mantenere una sostanziale proporzione nell'allocazione del campione, dal momento che la popolazione con disponibilità di recapito telefonico rappresenta circa il 30% del totale.

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno: i dati ISTAT 2022-2023

01 LUGLIO 2024



LE MOLESTIE: VITTIME E CONTESTO | ANNO 2022-2023

2,322 mln

Numero delle persone di 15-70 anni che hanno subito almeno una molestia sul lavoro nel corso della vita

Di cui l'81,6% donne, pari a 1 milione 900mila.

6,3%

Percentuale di lavoratrici che dichiarano l'esistenza di corsi di formazione in azienda o ufficio dedicati al fenomeno delle molestie

Nel 2022-2023 si stima che il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani di 15-24 anni, 21,2%).

Il 2,4% dei casi riguarda uomini di 15-70 anni.

In particolare si tratta di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica.

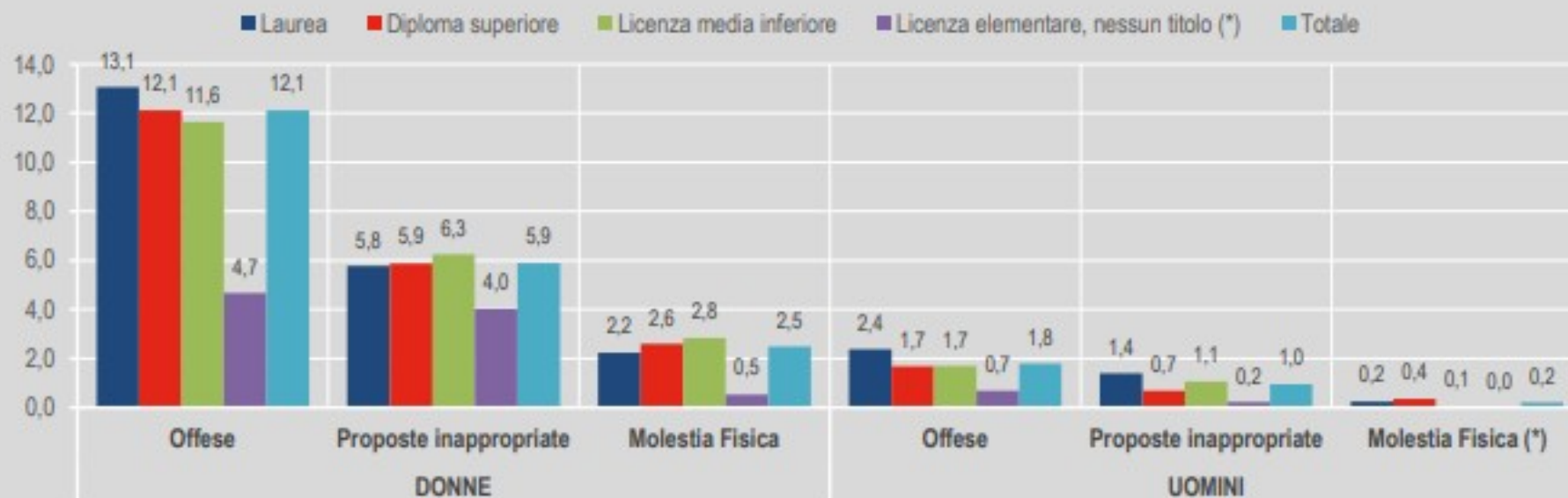
Limitatamente agli ultimi tre anni precedenti la rilevazione del 2022-2023, le quote si fermano al:

- 4,2% per le donne
- 1% per gli uomini.

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno: i dati ISTAT 2022-2023



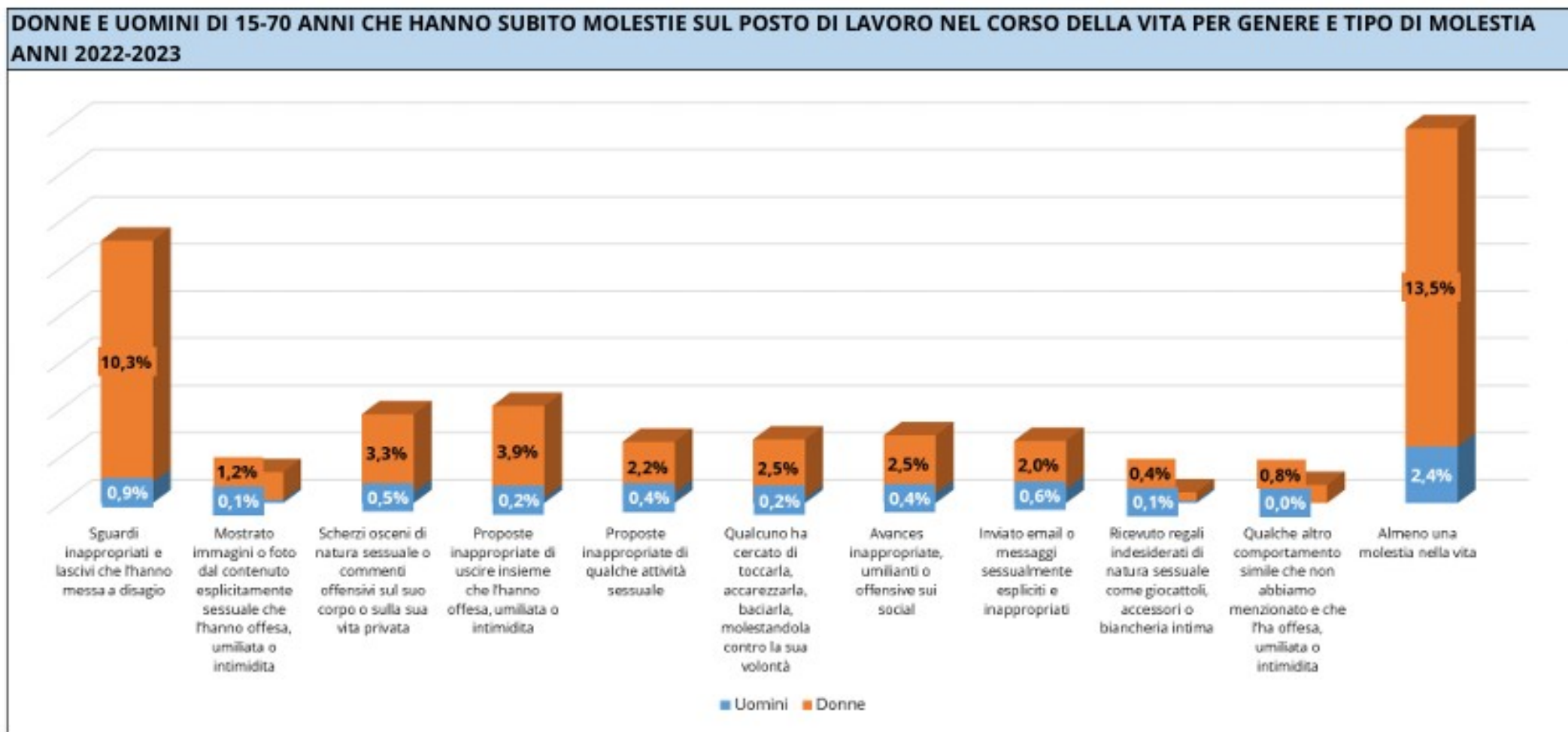
FIGURA 2. DONNE E UOMINI DA 15 A 70 ANNI CHE HANNO SUBITO ALMENO UNA MOLESTIA SUL LAVORO NELLA VITA, PER SESSO DELLA VITTIMA, TIPOLOGIA DI MOLESTIA E TITOLO DI STUDIO. Anni 2022-2023, per 100 uomini e 100 donne con le stesse caratteristiche



Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini. (*) dato con errore campionario superiore al 35%.

Dimensioni e caratteristiche del fenomeno: I dati ISTAT 2022-2023 rielaborati

Fonte: Molestie e violenze nei luoghi di lavoro - DATI INAIL nr. Febbraio 2025 - www.inail.it



Fonte: elaborazione Inail su dati Istat "Indagine sulla Sicurezza dei cittadini"

Il Ruolo dell'Inail - Al suo interno



Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (Cug) è stato introdotto nella Pubblica amministrazione dall'articolo 21 della legge 183/2010, in sostituzione dei precedenti "Comitato per le pari opportunità" e "Comitato sul fenomeno del mobbing", di cui assorbe le competenze.

L'Inail ha costituito il Cug con provvedimento del Direttore generale 41/2011. A presiedere la struttura è l'avvocato Antonella Ninci. Nella seduta del 15 dicembre 2011, il Comitato ha approvato il proprio Regolamento interno.

Il Cug ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** nell'ambito della realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto alle discriminazioni di genere, razza, origine etnica, orientamento sessuale, religione, lingua, età e disabilità, allo scopo di rafforzare la tutela nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Contatti

EMAIL:

inail-segreteriacyug@inail.it

TELEFONO:

06.54873637



Il Ruolo dell'Inail - Al suo interno

Guardare lontano 2005

(FUORI CATALOGO) Opuscolo con il quale il Comitato Pari Opportunità presenta il Progetto EOWYN contenuto nel Protocollo d'intesa sottoscritto il 12 ottobre 2004 tra Inail e il Ministero per le Pari Opportunità.

Il progetto offre un contributo al superamento del gap sfavorevole per le donne, con iniziative che vanno ad incidere sulle politiche di organizzazione del lavoro.

Prodotto: Opuscolo - **FUORI CATALOGO**
Edizioni: Inail Aprile 2005
Disponibilità: Consultabile solo in rete

ALLEGATI

📄 Guardare lontano 2005

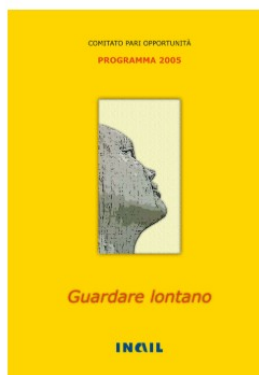
Allegato Guardare lontano 2005
Formato PDF — 808.68 kB

📄 Guardare lontano 2005 - Allegato A

Allegato Guardare lontano 2005 - Allegato A
Formato PDF — 371.58 kB

📄 Guardare lontano 2005 - Allegato B

Allegato Guardare lontano 2005 - Allegato B
Formato PDF — 52.66 kB



Guardare lontano

Allegato b)

DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

ALLEGATO ALLA CIRCOLARE N. 8/2005

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

PREAMBOLO

L'INAIL, forte di una lunga esperienza di attenzione alla persona, intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso. L'Istituto, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro adotta, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali, il presente codice di condotta con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

Il Ruolo dell'Inail - Al suo interno

La formazione del personale

The screenshot shows the INAIL website interface. At the top left is the INAIL logo with the text "ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO". To the right of the logo is a navigation bar with links: HOME, STORICO CORSI, a user profile for "Maria Gullo" with a dropdown arrow and a green circle containing the number 9, GUIDA with a dropdown arrow, and ESCI. On the far right of the navigation bar is a toggle switch for "Accessibilità massima". Below the navigation bar, the main content area has a header "Scheda Corso" with a home icon and a breadcrumb "Home > Scheda Corso". The main content is divided into two columns. The left column features the INAIL logo and the course title "MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO - AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE PER LAVORATORI - 2". The right column, titled "Informazioni Corso", lists the following details: Normativa: Piano Triennale; Obiettivo: Formazione; Codice: 1; Inizio corso: 04/03/2024 - dalle: 8:00; Fine corso: 31/12/2024 - alle: 23:59; Giorni corso previsti: 1; Totale Ore di formazione: 2; Quota partecipazione: Gratuito. At the bottom of the page, there is a footer text: "SailPortal (componente della suite Sail) v. 11.46.0".

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

HOME STORICO CORSI Maria Gullo 9 GUIDA ESCI

Accessibilità massima

Scheda Corso Home > Scheda Corso

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

**MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO - AGGIORNAMENTO
QUINQUENNALE PER LAVORATORI - 2**

Informazioni Corso

Normativa:
Piano Triennale

Obiettivo:
Formazione

Codice: 1
Inizio corso: 04/03/2024 - dalle: 8:00
Fine corso: 31/12/2024 - alle: 23:59
Giorni corso previsti: 1
Totale Ore di formazione: 2
Quota partecipazione: Gratuito

SailPortal (componente della suite Sail) v. 11.46.0



Il Ruolo dell'Inail verso l'esterno

Inail sin dall'emanazione del d.lgs. 81/08 dedica particolare attenzione al tema dello stress lavoro-correlato ambito cui si riconduce il tema delle violenze e molestie nei luoghi di lavoro.

2011 e 2017: viene definita e successivamente aggiornata la «Metodologia per la valutazione e gestione del rischio SLC»

(Dimeila)

Rischio da molestie e violenze: eventi sentinella e misure di prevenzione e protezione

Per la rilevanza dell'argomento è stata istituita una sezione specifica nel sito Istituzionale dedicata dei Datori di lavoro e dei vari portatori di interesse al fine di approfondire il tema e di fornire strumenti e metodi utili alla valutazione del rischio dello stress lavoro-correlato.



Il Ruolo dell'Inail

È stata inoltre sviluppata una piattaforma online per supportare le aziende nell'utilizzo degli strumenti di valutazione e gestione.

In questa sezione del portale è possibile accedere a tutti i documenti e le risorse messe a disposizione sul tema dello SLC, consultare il manuale della metodologia Inail, i documenti e gli strumenti di supporto, accedere alla piattaforma online, e reperire ulteriori materiali informativi e risorse sul tema, consultando le specifiche pagine tematiche di sotto riportate.

[Servizi online](#)

Accedi

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato ▼

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - modulo contestualizzato al settore sanitario ▼

Approfondimenti e risorse utili sui rischi psicosociali ▼

Progetto CCM 2013 ▼

Il Ruolo dell'Inail: l'informazione



Il Ruolo dell'Inail: le collaborazioni



Consigliera di Parità Nazionale

**Prevenire e Intervenire:
Molestie e violenza di genere
nei luoghi di lavoro: a che punto siamo?**

20 Novembre 2025, AUDITORIUM
Centro Servizi Grattacielo Regione Piemonte

[link per iscrizione](#)

Parteciperà da remoto la Consigliera di parità nazionale FILOMENA D'ANTINI
Modera: CHIARA CERRATO Consigliera di parità Regione Piemonte

ore 13,50, Registrazione partecipanti

ore 14,15 Saluti istituzionali

DANIELA IZZI, Prof.ssa Ordinaria di Diritto del Lavoro, Dip. Giurisprudenza UNITO
"Strumenti giuridici di contrasto a molestie e violenze di genere nel lavoro"

DOMENICO PRINCIGALLI, Direttore Regionale Inail Piemonte
MARIA GULLO, Consulente tecnica Salute e Sicurezza Direzione Regionale
"Rischio da molestie e violenze: eventi sentinella e misure di prevenzione e protezione. Il ruolo dell' Inail"

STEFANO SIBILIO, Vice Direttore Generale Processi e Regolazione UNI
"Certificazione della parità di genere: il ruolo della normazione e la UNI/ PdR 125"

SARA VITALI, Ispettrice e Referente Sistema Accredia
"La valutazione dei processi HR: molestie e tolleranza zero"

FANNY SAGGIORATO, Avvocata, per CGIL CISL UIL Piemonte
"Buone prassi e Protocolli di intesa"

FLAVIA ADAMI
ALESSANDRA C
"Il ruolo del CU"

ore 14,30 Interventi

ore 17,00 Presentazione di buone pratiche

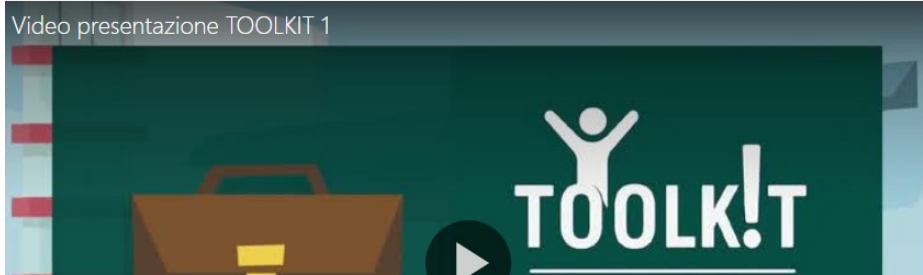
ore 17,30 Dibattito e conclusioni

Tavolo Molestie e Violenze sui luoghi di lavoro istituito in Piemonte all'interno del CRC ex art. 7 d.lgs.81

UNIVERSITÀ di VERONA | Dipartimento di SCIENZE GIURIDICHE

ULSS 9 Scaligera

Video presentazione TOOLKIT 1



Dalle norme alla prevenzione: in Provincia un confronto sulle violenze nei luoghi di lavoro

★★★★☆

Provincia di Piacenza



MOLESTIE, VESSAZIONI E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO.
DALLE NORME ALLE BUONE PRASSI

VENERDÌ 21 NOVEMBRE 2025 ORE 10.00 - 12.30
PROVINCIA DI PIACENZA - C.SO GARIBOLDI, 50
SALA CONSILIARE 'G. VERDI'

MODERA
liera di Parità provinciale
tuzionali

Grazie per l'attenzione

www.inail.it

Comitato unico di garanzia



<https://www.inail.it/portale/it/istituto/l-istituto/comitato-unico-di-garanzia.html>