

Le molestie nel luogo di lavoro: identikit, prevenzione e gestione

Le molestie devono essere affrontate con un impegno concreto, sistematico e consapevole da parte dei datori di lavoro, attraverso l'adozione di misure organizzative, formative e culturali - Parte seconda

PREMESSA

Nella prima parte di questo contributo, pubblicata su *Dirigere la Scuola* n. 1 del mese di gennaio 2026, si è trattato il concetto di molestie nei luoghi di lavoro, analizzandone le diverse manifestazioni e le implicazioni giuridiche, in ambito civile, penale e lavoristico. Si è evidenziato che tali condotte costituiscono una violazione della dignità e dei diritti fondamentali della persona. Ma le molestie sono anche una problematica con effetti rilevanti sulla cultura delle organizzazioni e sul benessere complessivo dei lavoratori, che richiedono di essere affrontati con un impegno concreto, sistematico e consapevole da parte dei datori di lavoro, attraverso l'adozione di misure organizzative, formative e culturali. Su questi aspetti si concentra questa seconda parte dell'approfondimento sul tema, dedicata alla prevenzione e gestione del rischio di molestie.

1. LA RILEVANZA DEL FENOMENO DELLE MOLESTIE

La rilevanza del fenomeno delle molestie è confermata da numerosi dati, a livello nazionale e internazionale, che evidenziano quanto le condotte moleste nei luoghi di lavoro siano diffuse, spesso sottostimate, e rappresentino una criticità radicata e trasversale in tutti i luoghi di lavoro.

Antonietta Di Martino
Dirigente Scolastico



1.1 A livello europeo: indagine UE sulla violenza di genere

L'indagine dell'UE sulla violenza di genere condotta dal 2020 al 2024 da Eurostat (l'ufficio statistico dell'UE), dall'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) e dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) ha raccolto le esperienze di un campione di donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni provenienti da tutta l'UE. L'indagine ha riguardato la violenza fisica, sessuale e psicologica, tra cui la violenza domestica e quella non di coppia, nonché le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Su questo ultimo punto i risultati mostrano che una donna su tre è stata vittima di molestie sessuali sul luogo di lavoro e due su cinque è il dato che riguarda le donne più giovani. (1)

1.2 I dati nazionali ISTAT 2022/2023

Nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini relativa al periodo 2022-2023, l'ISTAT ha rilevato anche i dati relativi alle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro attraverso

un apposito modulo rivolto alle persone in età compresa fra i 14 e i 70 anni, che sono state intervistate sia telefonicamente che di persona. (2)

Il relativo report, pubblicato nel luglio 2024, è l'ultimo dell'Istituto Nazionale di Statistica completo e specifico sulle molestie disponibile, sebbene esistano dati più recenti su altre forme di violenza (come il report sulla violenza di genere di novembre 2025) che includono il fenomeno in un contesto più ampio.

Nel 2022/2023 si stima che:

Il 13,5% delle donne di 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, ha 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 gli uomini di 15-70 anni

2,322 mln è il 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

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 e l'1% per gli uomini.

(Report ISTAT - *Le molestie: vittime e contesto anno 2022-2023*)

I dati statistici evidenziano che le vittime di molestie sessuali sono soprattutto donne, anche perché, sostiene l'INAIL, maggiormente impiegate in ruoli a contatto con il pubblico.

Infatti l'INAIL distingue:

- **un rischio interno al luogo di lavoro** quando la vittima è il bersaglio di colleghi, siano essi subordinati, pari grado o, più spesso, posti più in alto nella scala gerarchica;

- **Il rischio è definito esterno**, quando l'autore delle molestie è un utente, cliente o paziente del soggetto bersaglio.

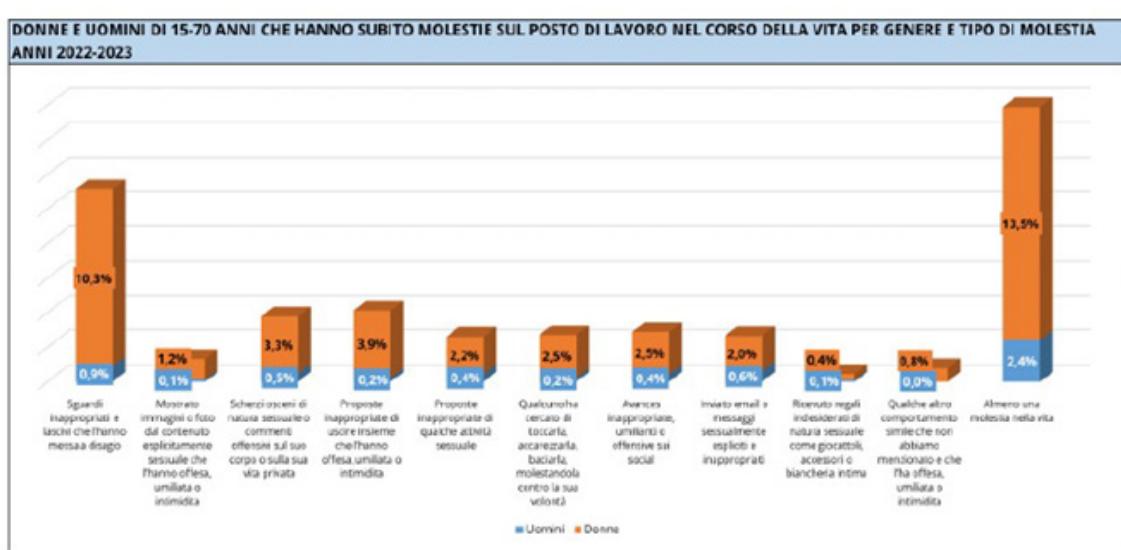
2. GLI OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO: I RIFERIMENTI NORMATIVI, LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

2.1 I pilastri normativi della sicurezza

Il quadro normativo italiano in materia di salute e sicurezza sul lavoro si fonda sull'integrazione tra tre fonti principali: la Costituzione, l'art. 2087 del Codice Civile (Tutela delle condizioni di lavoro) e il D.Lgs. 81/2008. Ognuna ha un ruolo specifico ma insieme creano un sistema coerente di tutela.

- **La Costituzione italiana** ha la funzione di stabilire i principi generali su cui si fonda tutto il sistema di prevenzione. In diversi articoli, ed in particolare nell'art. 32, si individua la salva-

Il Dossier INAIL 2025 molestie e violenze nei luoghi di lavoro in ottica di genere ha rielaborato i dati ISTAT fornendoci il quadro sulle molestie per genere e tipo (3)



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

guardia della persona umana e della sua integrità psicofisica come un diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.

- **Il Codice Civile – Art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro**, impone all'imprenditore (datore di lavoro), l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale del lavoratore, con responsabilità civile.

- **Il D.Lgs. 81/2008** (Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro) è la normativa tecnica e organizzativa che dà attuazione concreta ai principi generali attraverso un sistema organico di obblighi e procedure per tutti i soggetti coinvolti nella sicurezza, con responsabilità penali per le posizioni di garanzia in caso di violazione.

L'art. 2087 del Codice Civile è richiamato anche dall'art. 26 c. 3 ter del D.Lgs. 198/2006, Codice delle pari opportunità, che rimarca il ruolo delle parti sociali, precisando che la tutela si esprime “...anche concordando con le organizzazioni sindacali le iniziative formative ed informative ritenute più opportune, in un'ottica di prevenzione del fenomeno delle molestie sessuali negli ambienti lavorativi”. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di egualanza e di reciproca correttezza. È evidente quindi come le misure da adottarsi non possano limitarsi alle modalità della prestazione lavorativa, ma vadano riferite all'ambiente e al contesto generale in cui questa viene svolta.

2.2 La valutazione del rischio

In attuazione dei principi costituzionali e degli obblighi generali del datore di lavoro, il D.Lgs.n. 81/08, **all'articolo 28**, ha collocato, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione obbligatoria, quelli “riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato** (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere...”.

Lo stress può essere considerato come il “massimo comune denominatore” di tutti gli altri fenomeni (mobbing, violenza, aggressione, molestie, atti persecutori...) **potenzialmente generati dal contesto lavorativo** e quindi la sua

valutazione, che considera le variabili organizzative, gestionali, ambientali e relazionali che possono causare o incrementare un danno psicologico, sociale o fisico ai lavoratori e l'applicazione delle conseguenti misure preventive, può sicuramente contribuire anche per valutare e gestire gli altri rischi di tipo psicosociale.

Questo è l'approccio attualmente più seguito dai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, nella loro attività di supporto tecnico al datore di lavoro per la redazione del Documento di Valutazione dei rischi.

Ma per rafforzare l'importanza del contrasto al fenomeno delle molestie e violenze il recentissimo **Decreto Legge 28/10/2025**, convertito con modificazioni dalla **Legge 29 dicembre 2025, n. 198** (in G.U. 30/12/2025, n. 301), ha introdotto all'art. 15 c. 1 dopo la lettera z, la lettera z bische prevede tra le misure di tutela generale:

“la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62”.

Questo inserimento rappresenta un passaggio normativo di rilevanza sia giuridica che culturale, con effetti concreti sul sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro.

• Valore giuridico

Inserire esplicitamente la prevenzione delle molestie nella cornice della salute e sicurezza sul lavoro ha effetto vincolante per tutti i datori di lavoro e rafforza l'obbligo di adottare misure organizzative concrete e tracciabili, non solo contro i rischi fisici, ma anche contro quelli relazionali e psicosociali. Le molestie non sono più solo un tema di diritto antidiscriminatorio, ma sono inquadrati come un vero e proprio rischio lavorativo da prevenire e gestire nel Documento di valutazione dei rischi (DVR).

• Valore culturale

Viene superata l'idea che la violenza e le molestie siano solo fatti individuali o morali, riconoscendole come rischio organizzativo da prevenire sistematicamente ein tal modo legittimando la diffusione di una cultura del rispetto e della dignità della persona nei luoghi di lavoro.

Viene quindi, in sintesi, promossa la trasformazione dell'approccio su questo tema: si passa da una logica reattiva e individuale (punire il colpevole a seguito di denuncia e condanna) a una logica preventiva, collettiva e organizzativa,

tipica della sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di costruire ambienti in cui certe condotte non trovino spazio o legittimazione.

2.3 L'attuazione del nuovo obbligo: azioni generali di tutela

In attuazione del nuovo obbligo, posto che il rischio violenze e molestie sia già inserito nel DVR nel contesto dei rischi psicosociali, è consigliabile rafforzarne ed esplicitarne il riferimento specifico secondo il duplice obbligo del datore di lavoro di misure preventive e misure gestionali, organizzative e disciplinari.

In sintesi il Datore di Lavoro è tenuto a:

- **condurre un'analisi e valutazione del rischio** specifico di condotte violente o moleste e adottare tutte le misure di contenuto e contesto del lavoro atte a promuovere il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, in modo da prevenire per quanto possibile il verificarsi di situazioni conflittuali o problematiche dal punto di vista relazionale ai danni dei propri dipendenti, tenendo anche conto che la situazione di forte disagio psichico o stress dei singoli, può avere implicazioni anche su altri aspetti della sicurezza, aumentando il rischio d'infortuni. Il riferimento, contenuto nella nuova norma sopracitata, alle definizioni di **lavoratore e luogo di lavoro**, chiarisce il perimetro del nuovo obbligo: i due concetti vanno intesi in senso ampio, ricoprendendovi ogni tipologia di lavoratore e ogni ambiente in cui quest'ultimo ha accesso nello svolgimento dell'attività.

- Il datore di lavoro ha anche l'obbligo, nel caso si verifichi una segnalazione di molestie o violenze, oltre ad eventuali misure disciplinari, di **adottare misure immediate di tipo organizzativo per tutelare la vittima e prevenire il ripetersi di comportamenti simili**. Ad esempio, dove è possibile, interrompere il contatto lavorativo tra la vittima e il molestatore, e, sempre laddove possibile, allontanare il molestatore dal reparto/edificio/plesso dove lavora la persona offesa, oppure considerare il trasferimento della vittima se da lei richiesto.

2.4 Esempi di misure di prevenzione e protezione

L'INAIL nel 2024 ha pubblicato una monografia dal titolo: *La valutazione dei rischi in ottica di genere*, che è la prima di una serie dedicata a questo tema. È suddivisa in una parte generale, dedicata agli aspetti normativi e tecnici, in una parte applicativa, comprendente delle schede di rischio, e in un'appendice statistica che delinea il quadro occupazionale, infortunistico e tecnopatico.

Dalla **scheda specifica per il rischio da molestie e violenza**, riporto nel riquadro sottostante le misure di prevenzione e protezione.

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

- diffondere una cultura del lavoro basata su atteggiamenti e comportamenti improntati al rispetto reciproco
- diffondere una politica di tolleranza zero verso atti di molestia e/o violenza e atti di discriminazione
- adottare un codice etico, di comportamento, disciplinare
- informare e formare i lavoratori e i dirigenti sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, dignità, e comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti quali i codici etico e di comportamento
- incoraggiare il personale a segnalare prontamente gli episodi
- dotarsi di efficaci sistemi di segnalazione e monitoraggio per avere la corretta percezione dell'entità del fenomeno

tratto da:*La valutazione dei rischi in ottica di genere*, vol. 1 – INAIL 2024

Tali misure sono di carattere generale, valide per tutti i luoghi di lavoro. Le prime due mettono in primo piano la necessità di un approccio culturale, di promozione di un luogo lavoro inclusivo, rispettoso e solidale, mentre le altre indicano possibili strumenti da utilizzare.

Di certo è essenziale:

- definire e applicare **codici di comportamento** o policy aziendali che chiariscano quali sono le condotte vietate e le relative sanzioni disciplinari;

- coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti per stabilire un sistema efficace per **raccogliere loro segnalazioni** di comportamenti molesti e anche osservazioni ed esperienze sulle situazioni di vulnerabilità (che possono essere aree isolate, turni serali o notturni, conflitti, episodi storici di violenza o molestie...)
- dotarsi di **strumenti di monitoraggio** costante del clima aziendale, come ad esempio questionari o momenti di confronto collettivo.

Tra le azioni da privilegiare possiamo citare la formazione del personale, che potrebbe comprendere anche le modalità di attivare gli strumenti di sostegno previsti dal luogo di lavoro e anche le tutele di protezione normative per far valere i propri diritti da parte della persona offesa in sede penale (querela, ammonimento del Questore, divieto di avvicinamento dell'imputato, procedure di indagine) e in sede di risarcimento del danno. Si ricorda infine che nel programma di **formazione obbligatoria dei datori di lavoro** prescritto dall'Accordo Stato Regioni 2025, tra i contenuti è inserito il seguente: “*Prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (Documento ILO C 190 Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro)*”

Si tratta di un ulteriore segnale di attenzione sul tema: formare chi compie le scelte strategiche nel luogo di lavoro, significa riconoscere che la prevenzione delle molestie è un elemento centrale nella gestione della salute e sicurezza, al pari degli altri rischi.

2.5 Dalle norme alla just culture: quando il rispetto genera ascolto e azione.

Quando si parla di sicurezza sul lavoro spesso ci si arrende all'evidenza che le norme, le procedure, le regole, le sanzioni, pur importanti, non eliminano gli infortuni e nemmeno le molestie e le violenze. Anche le misure consigliate dall'INAIL, non garantiscono risultati efficaci se non sono inserite in una cultura organizzativa in cui le persone siano incoraggiate ad esprimersi senza paura, nella certezza che la loro voce sarà ascoltata in un percorso strutturato e consapevole, ed il problema affrontato in modo proporzionato e competente. In questo contesto, la Just Culture può offrire un riferimento utile e potente.

Il modello della **Just Culture** (o “cultura giusta”), nato verso la fine degli anni 70 in ambito aeronautico, è un approccio alla sicurezza che incoraggia le persone a segnalare errori, quasi incidenti (near miss) o problemi senza paura di essere puniti automaticamente, distinguendo tra errore umano innocente (cioè involontario, proporzionale all'esperienza e all'addestramento ricevuto) e colpa grave intenzionale o atti dolosi che non devono invece essere assolutamente tollerati. Gli **obiettivi** sono: rafforzare il senso di responsabilità collettiva, incoraggiare le persone a parlare senza timore di ritorsioni, consentire all'organizzazione di intervenire in modo costruttivo e mirato, migliorando i sistemi e preventendo incidenti, invece di cercare solo i colpevoli (blame culture, o cultura della colpa). Si tratta di un equilibrio tra equità, responsabilità e trasparenza, fondamentale in settori ad alto rischio, che si dimostra oggi sempre più applicabile in tutti gli ambienti lavorativi compresi quelli scolastici. Naturalmente questo approccio richiede ed implica la presenza una leadership etica, in cui le figure di riferimento dei lavoratori, siano in grado di dare il buon esempio, di agire con coerenza, riservatezza ed imparzialità.

L'approccio della Just Culture è fondamentale anche per contrastare le molestie e le violenze perché spesso le vittime o i testimoni non parlano per paura di ritorsioni o isolamento. La protezione di chi segnala illeciti in ambito lavorativo (cosiddetto **whistleblowing**) è oggi regolata in modo chiaro dal **D.Lgs. 24/2023 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali)**.

Il decreto rappresenta un importante strumento per promuovere la trasparenza, la legalità e la cultura della responsabilità all'interno delle organizzazioni. Si applica sia ai soggetti del settore pubblico sia a quelli del settore privato. Per questi ultimi, gli obblighi scattano se, nell'ultimo anno, è stata registrata una media di almeno 50 lavoratori subordinati, oppure, anche in caso di soglia inferiore, se operano in ambiti regolati dal diritto dell'Unione Europea o rientrano nel campo di applicazione del D.lgs. 231/2001.

Le organizzazioni interessate sono tenute a predisporre canali sicuri e riservati per la gestione delle segnalazioni, ed è vietata qualsiasi forma di ritorsione tra cui il licenziamento, i provvedimenti disciplinari, le mancate promozioni, la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; nel caso si verifichino tali comportamenti penalizzanti, il segnalante ha diritto alla tutela giurisdizionale e può ottenere, oltre alla cancellazione degli atti ritorsivi, il risarcimento del danno. L'onere della prova spetta al datore di lavoro, che deve dimostrare che eventuali provvedimenti non sono collegati alla segnalazione. Inoltre sono previste da parte dell'ANAC sanzioni amministrative pecuniarie per i responsabili che mettono in atto ritorsioni o non gestiscono correttamente le segnalazioni.

3. FIGURE E ORGANISMI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E LA LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

3.1 I ruoli istituzionali

Com'è noto, esistono figure e organismi istituzionali che possono essere di aiuto e supporto nel caso si verifichino situazioni di molestie nei luoghi di lavoro e che intervengono anche con procedura informale e nel rispetto del principio di riservatezza, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno clima lavorativo.

• **La consigliera (o il consigliere) di fiducia** è una figura collegata all'attuazione dei principi di tutela della dignità e della parità sui luoghi di lavoro derivanti dal diritto europeo, in particolare la risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, che raccomanda ai datori di lavoro la designazione di una persona per fornire supporto sia nella prevenzione che nella gestione di situazioni di disagio lavorativo, con particolare attenzione all'assistenza ai dipendenti che sono oggetto di molestie, mobbing e discriminazioni. La risoluzione è stata recepita come buona prassi organizzativa in numerosi codici di condotta e CCNL delle pubbliche amministrazioni, ed è congruente con l'art. 2087 c.c., con l'art. 26 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 198/2006) e, più in generale, con i principi sanciti dal D.lgs. 81/2008 materia di tutela della salute psico-fisica dei lavoratori. Sempre nel documento UE ci-

tato, si ritiene che in generale le donne siano in situazione migliore degli uomini per occupare un simile posto in quanto costituiscono il maggior numero delle vittime delle violenze e sono pertanto maggiormente in grado di creare un clima di fiducia e di comprensione reciproca;

- **La Consigliera (o il Consigliere) di Parità** è una figura istituzionale presente a livello nazionale, regionale e provinciale prevista dalla normativa (L. 125/1991, D.lgs. 196/2000, D.lgs. 198/2006) per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione fra donne e uomini nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione, nella progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro e nella retribuzione. Si tratta di una figura nominata con decreto del Ministro del Lavoro e che dura in carica 4 anni, con mandato rinnovabile per due volte. Questa figura offre un servizio di informazione e consulenza sulle azioni anche giudiziali di discriminazione, gratuito e riservato.

Queste figure non operano da sole ma collaborano con diversi altri soggetti. In particolare, con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e con l'Ispettorato del Lavoro.

- Il CUG è obbligatoriamente previsto per ogni Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 57, d.lgs. 165/2001. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambiente lavorativo e ha lo scopo di rafforzare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori contro ogni forma di discriminazione, violenza o molestia verso il personale per assicurare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e benessere organizzativo.

- **L'Ispettorato Nazionale del Lavoro**, svolge attività di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nell'ambito della parità di genere, collabora in particolare con la Consigliera di Parità per favorire la piena applicazione della normativa sul tema ed attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni.

3.2 Il doppio binario della sicurezza: l'equilibrio tra la tutela delle vittime e la protezione da segnalazioni infondate.

Affrontare il tema delle molestie sul lavoro in modo efficace e responsabile significa anche garantire un giusto equilibrio tra la tutela delle persone che segnalano comportamenti inappropriati e la **protezione da accuse infondate o strumentali**. La credibilità delle politiche aziendali passa attraverso procedure trasparenti, riservate e improntate all'imparzialità. Per questo è fondamentale che le organizzazioni adottino meccanismi di segnalazione strutturati, in grado di assicurare ascolto, rispetto del segnalante e anche della presunzione di innocenza per chi è chiamato in causa e, a seguire, una valutazione oggettiva dei fatti. L'affidamento delle indagini asoggetti competenti (come la consigliera di fiducia o, ad es. un referente per il benessere organizzativo), il coinvolgimento della Consigliera di parità, la formazione specifica del Responsabile e degli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione, (fermo restando le denunce nei casi più gravi sfocianti in reati penali), rappresentano strumenti utili a garantire un contesto equo. L'obiettivo, si rimarca, è costruire ambienti di lavoro dove l'adozione di codici di condotta, le procedure di segnalazione, la protezione del segnalante e l'indagine imparziale siano percepiti come una risorsa a tutela del benessere collettivo, e rappresentino strumenti operativi e concreti di una responsabilità condivisa sia per prevenire comportamenti violenti o molesti e sia per evitare derive accusatorie o strumentalizzazioni.

4. ALCUNI RIFERIMENTI SPECIFICI PER IL SETTORE SCUOLA

4.1 I CCNL e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti

Nei **Contratti Collettivi Nazionali** vigenti del Comparto Istruzione e Ricerca, sia del personale della scuola che in quello dei dirigenti scolastici, sono previsti:

- Articoli sui congedi per le donne vittime

di violenza di genere (previsto in tutti settori lavorativi pubblici e privati dall'art. 24 D.Lgs n. 80/2015, con possibilità di disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva);

- Articoli con riferimenti generali su atti e comportamenti lesivi della dignità della persona e riferimenti specifici sulle molestie, nei codici disciplinari del personale ATA e dei Dirigenti Scolastici, con sanzioni fino al licenziamento a seconda della gravità e della recidiva.

Per il personale docente, come sappiamo, c'è il rinvio ad apposita sessione negoziale a livello nazionale della definizione, della tipologia delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, ma vengono già indicate alcune specificazioni che dovranno essere inserite tra cui la previsione della sanzione del licenziamento nell'ipotesi di *atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, riguardanti studentesse o studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione, dei comportamenti;*

Nelle more della sessione negoziale rimane fermo quanto stabilito dal D.lgs. n. 297/1994, ma all'articolo 498 comma 1 tra i comportamenti che comportano la destituzione, che consiste nella cessazione dal rapporto d'impiego, sono aggiunti:

"g) per atti e comportamenti o molestie a carattere sessuale che riguardino gli studenti affidati alla vigilanza del personale, anche ove non sussista la gravità o la reiterazione;

Vale la pena richiamare l'Allegato 1 al CCNL SCUOLA 29.11.2007: **Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali** che, secondo l'art. 99 del medesimo contratto doveva essere adottato dai Direttori Regionali. Il documento indica la procedura da adottare in caso di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e allo scopo definisce l'intervento della consigliera di fiducia, che, dove attivata, opera in collaborazione, come si è detto, con il CUG istituito a livello di Ufficio Scolastico Regionale, e con la Consigliera o il Consigliere di parità.

Nei siti degli USSR (o degli Enti territoriali per la Consigliera di parità) si trova da chi sono composti questi organismi, con i loro ruoli e le azioni poste in essere, e anche come contattare le figure di riferimento indicate.

Un altro riferimento è il **Codice di comportamento dei pubblici dipendenti** (DPR 16 aprile 2013, n. 62) di cui riporto alcune indicazioni attinenti anche indirettamente al tema in trattazione.

Innanzitutto il codice ribadisce i doveri fon-

damentali dei dipendenti pubblici, quali l'integrità, la correttezza, la buona fede, la proporzionalità, l'obiettività, la trasparenza, l'equità e la ragionevolezza, l'indipendenza e l'imparzialità.

Poi nell'art. 3 c. 5 abbiamo il riferimento alla parità di trattamento e esclusione di ogni forma di discriminazione e infine, nella parte aggiornata nel 2023, all'art. 11 bis c. 5 abbiamo anche il riferimento all'uso corretto delle tecnologie, con ad esempio il divieto d'inviare messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione. E questo vale anche per l'utilizzo dei social media, dove, in generale, (Art. 11 ter c.2) il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

All'art. 13 il codice riporta disposizioni particolari per i dirigenti:

Il c. 4 riprende i doveri fondamentali; il c.5 richiama il dovere alla cura del benessere organizzativo, in tutte le sue implicazioni; il c. 8 ribadisce l'obbligo di attivazione del procedimento disciplinare, come già previsto dal D.lgs n. 165/2001.

Si tratta quindi di norme di comportamento, come abbiamo visto, già ampiamente previste dalle norme civili e/o penali, che qui vengono ribadite enfatizzando l'aspetto etico della condotta di tutto il personale del pubblico impiego, cui sono destinate.

4.2 Sul fronte educativo

Concludiamo con alcuni riferimenti sul fronte educativo, citando alcune norme e documenti ministeriali sulle pari opportunità e il contrasto alla violenza e a ogni forma di discriminazione, in un elenco non esaustivo e secondo il criterio temporale.

- Con il **DOCUMENTO D'INDIRIZZO SULLA DIVERSITÀ DI GENERE del 15/6/2011 del MIUR e del Dipartimento delle pari opportunità** la scuola ha assunto un ruolo importante nell'integrare la prospettiva di genere in tutte le attività educative o mediante interventi specifici nell'ambito dell'insegnamento allora in vigore di Cittadinanza e Costituzione, oggi Educazione Civica.

- La **L. 128/2013 art. 16 c.1 l.d)** ha previsto attività di formazione e aggiornamento obbligatorie per i docenti rivolte all'educazione all'affettività, al rispetto delle diversità e delle pari opportunità di genere e al superamento degli stereotipi. Questo in attuazione della L. 119/2013 (nota come legge sul femminicidio), sulla prevenzione e contrasto della violenza di genere, seguita alla L. 77/2013, che ratifica la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

- La **L. 107/2015** (cosiddetta Buona scuola), nell'art. 1 comma 16 richiama esplicitamente i principi di pari opportunità, prevenzione e contrasto alla violenza di genere e a tutte le discriminazioni, che devono essere assicurati nell'attuazione del **Piano triennale dell'Offerta formativa**, sempre in riferimento alla legge n. 119/2013.

- In attuazione di questo articolo della legge 107 sono state emanate le Linee guida nazionali *Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*.

- Le **Linee Guida per l'insegnamento dell'Educazione Civica 2024**, contengono competenze e obiettivi di apprendimento per il contrasto alla violenza contro le donne, contro le persone e contro ogni forma di discriminazione.

- Le **nuove Indicazioni Nazionali per il curricolo** relative alla Scuola dell'infanzia e alle Scuole del primo ciclo di istruzione, firmate dal Ministro Giuseppe Valditara il 9 dicembre 2025, che entreranno in vigore gradualmente a partire dall'a.s. 2026/2027, richiamano l'educazione al rispetto nelle premesse culturali: *"Rispetto è, oggi, l'obiettivo di un'educazione finalizzata al riconoscimento e alla valorizzazione delle differenze di ciascuno, secondo quanto suggerito dalle vigenti Linee guida per l'insegnamento dell'educazione civica che insistono in particolare sul rispetto verso la donna e la costruzione di relazioni corrette. È altresì importante promuovere la prevenzione e il contrasto di ogni forma di violenza di genere"*

Sono inoltre attive varie iniziative ministeriali contro violenza e molestie, focalizzandosi sull'educazione nelle scuole, con progetti, concorsi, protocolli d'intesa per la parità di genere (ad es. con Fondazione Giulia Cecchettin), campagne di sensibilizzazione, e l'istituzione di un **Osser-**

vatorio sulla sicurezza del personale scolastico per contrastare aggressioni e migliorare il clima scolastico. Le iniziative si trovano sul **portale sulle pari opportunità**, www.noisiamopari.it che contiene anche i progetti delle scuole e anche i link a tutte le istituzioni e associazioni che operano sui temi trattati in questo articolo.

Tutte le azioni messe in campo mirano a creare un cambiamento culturale profondo, partendo dalle singole scuole, che si dimostrano attive e partecipi nel contrasto alla violenza e nella promozione del rispetto, come segnalano i **risultati dell'indagine del Ministero dell'Istruzione e del Merito** pubblicata il 10 novembre 2025 sulle **iniziativa promosse dalle scuole secondarie di secondo grado per il contrasto alla violenza contro le donne**:

- Hanno partecipato **2.322 scuole statali, pari all'86,7%** del totale delle scuole secondarie di secondo grado,

- Quasi il **97%** ha avviato attività specifiche per sensibilizzare al rispetto delle donne e per educare alle relazioni, così come previsto dalle nuove Linee guida per l'insegnamento dell'educazione civica.

- I progetti si sono svolti sia durante le ore di lezione (**87,4%**), sia come iniziative extracurricolari (**12,6%**), attraverso laboratori, seminari, gruppi di discussione, performance artistiche e campagne di sensibilizzazione.

- Il **47,4%** delle scuole che hanno partecipato all'indagine, ha dichiarato di avere anche buone pratiche da segnalare.

- Il **68,5%** degli istituti ha segnalato un impatto positivo nell'attenzione ai comportamenti relazionali, un uso più consapevole del linguaggio e una diminuzione di episodi di bullismo o violenza di genere.

Conclusioni

La prevenzione e gestione del rischio molestie richiedono l'integrazione del tema nella valutazione dei rischi, nei percorsi di formazione obbligatoria e nei codici di comportamento e nella cultura organizzativa dei luoghi di lavoro. Ma non possono essere ridotte a un adempimento formale. Costituiscono invece un impegno strutturale e culturale per tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, volto a garantire ambienti inclusivi, sicuri e rispettosi, nell'interesse del benessere dei lavoratori, ma anche per pre-

venire situazioni che potrebbero danneggiare la stessa organizzazione. In ambito scolastico, tale responsabilità assume un rilievo particolare: non solo perché il contesto educativo deve essere esempio di tutela e rispetto, ma anche perché la scuola può e deve promuovere, attraverso la formazione delle nuove generazioni, una nuova cultura del lavoro fondata sulla parità, sull'ascolto, sulla responsabilità e sulla prevenzione dei comportamenti lesivi della persona. X

(1) <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/eu-gender-violence-survey-key-results>

(2) <https://www.istat.it/comunicato-stampa/molestie-vittime-e-contesto-anno-2022-2023/>

(3) Dossier INAIL Molestie e violenze nei luoghi di lavoro in ottica di genere- Febbraio 2025
<https://www.madehse.com/it-it/dossier-inail-2025-molestie-e-violenze-nei-luoghi-di-lavoro-in-ottica-di-genere.aspx>

I NOSTRI LIBRI



Salute e Sicurezza nella Scuola
Guida tecnica e strumento per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza
Testo aggiornato alla Legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione del Decreto Legge 4 maggio 2023 n. 48

Manuale per la preparazione ai corsi destinati ai dirigenti scolastici e ai dirigenti tecnici e come testo per la preparazione agli esami universitari attinenti alla materia, capacità e competenze e come prontuario operativo per adempiere agli obblighi e organizzare la sicurezza in ambito scolastico ad uso dei dirigenti scolastici e tecnici e di tutte le figure previste dal D.Lgs. n. 81/08.