



ISTITUTO COMPRENSIVO "ROBERTO CASTELLANI"
Via della Polla 34 – 59100 PRATO
Tel. 0574/1842001-1842002 - C.F. 92052620488
e-mail : poic812003@istruzione.it, poic812003@pec.istruzione.it
Sito Web: <http://www.castellaniprato.edu.it>

VALUTAZIONE DEL RISCHIO MOLESTIE

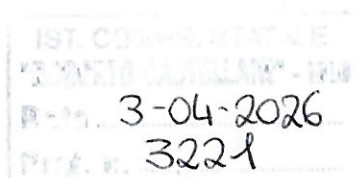
**PROTOCOLLO ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEL
RISCHIO DEI COMPORTAMENTI OSTILI, MOLESTIE, AGGRESSIONI, VIOLENZE.**

(In attuazione dell'art. 28 D.Lgs. 81/2008, come modificato dalla L. 85/2023)

LUOGO e DATA: Prato 20 marzo 2026

REVISIONE: A.S. 2025/2026

MOTIVAZIONE: INTEGRAZIONE D.V.R.



IL DATORE DI LAVORO

(Prof.ssa Giovanna Nunziata)

in collaborazione con

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

(Ing. Alfonso Tassoni)

IL MEDICO COMPETENTE

(Dott.)

per consultazione

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

(Pasquale Vaia)

ANALISI E VALUTAZIONE

La valutazione del rischio specifico è stata effettuata ai sensi della normativa italiana vigente:

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Testo coordinato con:

- Legge 85/2023 (conversione DL 48/2023) Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro-modifica il D.Lgs. 81/08 e rafforza gli obblighi di valutazione L. 4/2021 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 ILO C190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing) 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.
- ISO 45003:2021 – la gestione dei rischi psicosociali e il benessere lavorativo
- Dati INAIL su aggressioni/minacce – INAIL: Molestie e violenze sul lavoro, analisi di un fenomeno in crescita
Pubblicato il 21 Mar 2025.

Premessa e campo di applicazione

In attuazione dell'art. 28 D.Lgs. 81/2008, come modificato dalla L. 85/2023, la scuola valuta i rischi da violenza e molestie, incluse quelle a connotazione sessuale, in tutti gli ambiti del "mondo del lavoro" scolastico (sedi, pertinenze, attività esterne, canali digitali). La definizione segue la Convenzione ILO n. 190 (L. 4/2021). La valutazione è condotta con matrice P x G (1-4), coinvolgendo RSPP, RLS e MC, considerando differenze di genere e condizioni di particolare vulnerabilità.

VALUTAZIONE

Rischio molestie, aggressioni, violenza e comportamenti ostili

In coerenza con quanto previsto dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e con i principi sanciti dalla Convenzione ILO n. 190 e in vigore in Italia dal 29 ottobre 2022 (Legge 4/2021) l'Istituzione scolastica valuta e prende in considerazione anche il rischio derivante da comportamenti aggressivi, violenti o molesti nei confronti del personale scolastico.

Per **violenza e molestie** si intende l'insieme di comportamenti, atti o pratiche inaccettabili, nonché minacce, singole o reiterate, che possono provocare danno fisico, psicologico o morale ai lavoratori. In tale definizione rientrano anche le molestie di natura sessuale, le intimidazioni, le aggressioni verbali e fisiche, nonché **ogni altra condotta ostile** che possa compromettere la dignità della persona, la sicurezza dell'ambiente di lavoro e la rispettabilità del lavoratore.

Tali comportamenti possono manifestarsi in tutti i contesti connessi direttamente e indirettamente all'attività scolastica, tra cui:

- i locali scolastici e le relative pertinenze (aule, corridoi, palestre, uffici, spazi esterni);
- le attività svolte all'esterno della scuola (uscite didattiche, visite di istruzione, attività sportive o progettuali, vigilanza degli alunni durante l'entrata e l'uscita da scuola,...);
- i momenti di relazione istituzionale con le famiglie (colloqui scuola-famiglia, riunioni, assemblee);
- gli spazi di comunicazione digitale utilizzati per finalità istituzionali (posta elettronica, registro elettronico, piattaforme didattiche, chat istituzionali);
- gli spostamenti connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, inclusi i tragitti da e verso il luogo di lavoro quando correlati a situazioni di conflitto originate nell'ambito dell'attività scolastica.

Possibili manifestazioni del rischio

Il rischio di molestie, aggressioni o comportamenti ostili può manifestarsi attraverso diverse tipologie di condotta, tra cui, a titolo esemplificativo:

- aggressioni verbali, minacce o insulti rivolti al personale scolastico;
- atteggiamenti intimidatori o comportamenti ostili durante colloqui scuola-famiglia o riunioni;
- aggressioni fisiche o tentativi di aggressione da parte di studenti, familiari o soggetti esterni;
- comportamenti di molestia o intimidazione attraverso strumenti digitali (messaggi, e-mail, comunicazioni sui canali istituzionali);
- comportamenti offensivi o allusivi di natura sessuale nei confronti del personale;
- situazioni di tensione o aggressività che possano verificarsi durante attività extrascolastiche o uscite didattiche;
- eventuali episodi di intimidazione o aggressione che possano verificarsi all'esterno della scuola, connessi a conflitti originati nel contesto scolastico;
- Comportamento temerario volto all'intimidazione (vedasi paragrafo seguente)

Comportamento temerario volto ad intimidire il personale scolastico

- Si intende per comportamento temerario qualsiasi atto, gesto o condotta che, pur senza concretizzare un'aggressione fisica immediata, espone intenzionalmente il personale a pericolo o intimidazione, generando uno stato di paura, ansia o disagio psicologico.
- Tali comportamenti comprendono, a titolo esemplificativo:
- Avvicinamenti minacciosi o invadenti verso il docente o il personale ATA;
- Gestualità o posture aggressive finalizzate a intimorire;
- Urlare, minacciare verbalmente o usare toni intimidatori;
- Manovre o azioni che possono creare rischio fisico, anche se non sfociano in contatto diretto;
- Qualsiasi azione ripetuta che crei un clima di ostilità, disagio o pressione indebita sul personale.

Misure di prevenzione e gestione

Al fine di ridurre il rischio di tali comportamenti, l'Istituzione scolastica adotta le seguenti misure organizzative e preventive:

- definizione chiara delle regole di convivenza e dei comportamenti attesi all'interno della comunità scolastica;
- informazione alle famiglie circa le modalità corrette di relazione con il personale scolastico e il rispetto dei ruoli istituzionali;
- organizzazione dei colloqui scuola-famiglia in modalità strutturata e in ambienti idonei;
- presenza del personale collaboratore scolastico negli spazi di accesso e nelle aree comuni;
- vigilanza rafforzata nei momenti di maggiore afflusso di utenza;
- promozione di attività educative orientate alla gestione non violenta dei conflitti e alla cultura del rispetto reciproco;
- coinvolgimento dei servizi territoriali competenti nei casi di particolare complessità;
- segnalazione alle autorità competenti di eventuali comportamenti che possano configurare ipotesi di reato.

Tutela del personale

L'Istituzione scolastica riconosce che ogni forma di violenza, molestia o intimidazione nei confronti del personale scolastico è incompatibile con il corretto funzionamento dell'ambiente di lavoro e con i principi di rispetto e dignità della persona.

In presenza di episodi di particolare gravità o di situazioni che possano mettere a rischio la sicurezza delle persone, il personale scolastico docente, ATA e/o il Dirigente scolastico provvedono ad attivare le procedure previste dalla normativa vigente, inclusa la richiesta di intervento delle Forze dell'ordine e la segnalazione agli enti competenti.

L'Istituzione scolastica, nell'ambito delle proprie competenze organizzative e gestionali, adotta tutte le misure ragionevolmente esigibili per prevenire e gestire tali situazioni, fermo restando che eventuali comportamenti aggressivi o violenti posti in essere da soggetti esterni all'amministrazione non sono integralmente prevedibili né prevenibili.

Clausola di tutela e obblighi di segnalazione in caso di aggressioni, molestie o minacce

L'Istituzione scolastica riconosce che ogni episodio di aggressione, minaccia, molestia o comportamento violento/ostile nei confronti del personale scolastico costituisce una situazione di rischio per la sicurezza dei lavoratori e può integrare fattispecie rilevanti sotto il profilo penale.

In caso di episodi di aggressione verbale o fisica, minacce, molestie o comportamenti intimidatori, il personale scolastico è tenuto ad adottare prioritariamente comportamenti finalizzati alla tutela della propria incolumità e di quella delle persone presenti, evitando ogni forma di reazione che possa aggravare la situazione e, ove necessario, allontanandosi dalla situazione di pericolo.

Il lavoratore coinvolto dovrà informare tempestivamente la Dirigente scolastica o un suo collaboratore, fornendo una dettagliata descrizione dell'accaduto, affinché l'Istituzione scolastica possa adottare le misure organizzative e di tutela necessarie.

L'episodio dovrà essere formalmente segnalato attraverso relazione scritta, utile sia ai fini della documentazione interna sia ai fini dell'eventuale attivazione delle procedure previste dalla normativa vigente.

Qualora il fatto presenti elementi riconducibili a condotte penalmente rilevanti (quali minacce, ingiurie, violenza privata, aggressioni, molestie, atti persecutori, interruzione di pubblico servizio o altre fattispecie di reato), la Dirigente scolastica provvederà a trasmettere segnalazione o denuncia alle Autorità competenti, anche ai fini della tutela del personale coinvolto e dell'Istituzione scolastica.

Si ricorda infatti che, nell'esercizio delle loro funzioni, il Dirigente scolastico e il personale docente e ATA rivestono la qualifica di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ai sensi degli artt. 357 e 358 del Codice Penale italiano.

In ragione di tale qualifica, sussiste l'obbligo giuridico di segnalare all'Autorità giudiziaria i reati di cui si abbia notizia nell'esercizio o a causa delle proprie funzioni, come previsto dagli artt. 331 e seguenti del Codice di Procedura Penale italiano.

Pertanto, qualora il personale scolastico venga a conoscenza, nell'ambito delle proprie attività lavorative, di fatti che possano costituire reato, è tenuto a darne immediata comunicazione al Dirigente scolastico, affinché vengano attivate le procedure di denuncia o segnalazione previste dalla normativa.

La mancata segnalazione di fatti penalmente rilevanti, qualora dovuta, può integrare a sua volta responsabilità disciplinari e, nei casi previsti dalla legge, responsabilità di natura penale.

L'Istituzione scolastica, nel rispetto della normativa vigente e nell'ambito delle proprie competenze, garantisce la tutela del personale coinvolto in episodi di aggressione o molestia, adottando tutte le misure organizzative ragionevolmente esigibili e collaborando con le Autorità competenti per l'accertamento dei fatti e la prevenzione di ulteriori episodi.

Procedura operativa in caso di aggressione, minaccia o molestia al personale scolastico

1) Allontanamento immediato dalla situazione di pericolo

Il personale coinvolto deve prioritariamente mettere in sicurezza sé stesso e gli studenti, allontanandosi dalla situazione di rischio senza reagire fisicamente, salvo casi di immediata difesa personale per proteggere sé o altri.

2) Segnalazione immediata al Dirigente scolastico

Appena possibile, l'evento deve essere riferito verbalmente al Dirigente scolastico o a un suo collaboratore, fornendo una prima descrizione del fatto.

3) Redazione di relazione scritta

Il lavoratore deve compilare una relazione dettagliata dell'episodio, indicando:

data, ora e luogo;
soggetti coinvolti;
dinamica dei fatti;
eventuali testimoni;
danni o rischi rilevati.

4) Valutazione e attivazione misure di tutela

Il Dirigente scolastico valuta l'episodio, attiva le misure organizzative necessarie e, in base alla gravità e alla particolarità dei casi, procede a:

- richiedere supporto specifico;
- informare le autorità competenti;
- segnalare eventuali criticità strutturali o organizzative;
- attivare eventuali procedimenti disciplinari a carico di alunni responsabili nel rispetto del Regolamento di Istituto e della normativa in vigore.

5) Obbligo di denuncia per fatti penalmente rilevanti

Qualora l'episodio integri una condotta punibile a norma di legge, il Dirigente scolastico, in qualità di pubblico ufficiale, provvede alla denuncia o segnalazione all'Autorità giudiziaria ai sensi degli artt. 331, 357 e 358 del Codice Penale e dell'art.

331 c.p.p. Il personale scolastico è tenuto a collaborare fornendo tutta la documentazione necessaria.

6) Follow-up e monitoraggio

Tutti gli episodi vengono registrati e monitorati dall'Istituzione scolastica, garantendo la tutela del personale, degli studenti e la prevenzione di ulteriori episodi simili.

Il presente documento è stato redatto conformemente all'art. 29 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e s.m.i..

Prato, 20/03/2026

Firma

