

	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	PO_04
Redatto da Federica Pitorri	Visionato ed Autorizzato da Greta Marzolla	Rev. 0 del 05/03/25

1 Scopo

Scopo del presente documento è definire le azioni che Nexum Srl intende adottare per prevenire gli abusi e le molestie sul luogo di lavoro, nonché gestire eventuali situazioni di molestia rilevata.

2 Campo di applicazione

Il presente documento si applica a tutte le pertinenze aziendali e a tutti i lavoratori/lavoratrici.

3 Riferimenti e norme

- UNI PdR 125:2022

4 Modalità operative

4.1 Inquadramento del fenomeno

Il fenomeno delle violenze e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo. È quindi fondamentale potenziare la comunicazione su tale tematica cercando di sensibilizzare tutti i lavoratori, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza.

Secondo il d.lgs. 198/2006, con il termine molestia sul lavoro, si intendono tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Per la prevenzione e l'eliminazione delle molestie nel mondo del lavoro, la convenzione OIL 190 richiede un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.

4.2 Come riconoscere situazioni di molestie e violenze

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- sul posto di lavoro;
- in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- durante eventi di lavoro, anche a distanza e attraverso strumenti digitali;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

Generalmente, si è di fronte a una molestia a sfondo sessuale o psicologica quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- gesti o proposte a sfondo sessuale;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;

- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere e/o criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

È quindi possibile affermare che un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa, nonché laddove siano in gioco questioni personali. Dove sono presenti le succitate condizioni, bisogna quindi considerare che il rischio di molestie sia elevato.

4.3 Valutazione del rischio

Analogamente a quanto viene fatto per la salute e la sicurezza, è stata effettuata e verrà aggiornata con cadenza annuale o successivamente a modifiche nell'organizzazione, la valutazione del rischio di molestie nell'ambiente di lavoro. La presente valutazione è inserita all'interno del documento di valutazione del rischio ed è creata utilizzando il criterio del prodotto tra probabilità e gravità dell'evento.

4.4 Piano di prevenzione

Per prevenire danno e limitare la massimo le conseguenze negative degli atti di molestie, è necessario che l'organizzazione adotti il seguente piano:

- collaborare per fare in modo di instaurare e consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- non lasciare sola la persona che ha subito o assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;
- partecipazione, solidarietà e appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- formare e informare i lavoratori sui temi di legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'organizzazione;
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- affrontare precocemente i conflitti tra i lavoratori;
- chiarire, già in sede di colloquio, la completa non tolleranza dell'organizzazione relativamente alle molestie;
- effettuare controlli e interviste a tutti i lavoratori/lavoratrici, nell'ambito degli audit interni pianificati.
- Indicazioni per l'uso del linguaggio di genere appropriato (nel linguaggio e nella scrittura)
E' vietato l'uso del solo genere grammaticale maschile in riferimento a una o più persone e si invita ad esplicitare invece il genere grammaticale pertinente.

4.5 Procedura da seguire in caso di molestie

La reazione delle persone agli atti di violenza può dipendere dalla loro personalità. La risposta può essere passiva (accettazione o fuga) o attiva (negoziato o autodifesa sul piano fisico). La cosa fondamentale però risulterà sempre fidarsi e affidarsi, evitando di rimanere in silenzio.

Nel caso in cui un/a lavoratore/trice dell'organizzazione sia soggetto a molestie, la procedura da seguire è la seguente:

- seguire la procedura di gestione delle segnalazioni, facendo riferimento in maniera specifica alle segnalazioni inerenti i requisiti di responsabilità sociale;
- segnalare immediatamente quanto accaduto al proprio responsabile o ai Rappresentanti dei Lavoratori, utilizzando il mezzo di comunicazione più comodo;
- segnalare quanto accaduto al numero verde antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h.