

PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO

Stato di Revisione

Rev.	Data Revisione	Capitolo/Paragrafo modificato	Descrizione modifica	Redatto da:	Verificato e Approvato da:	Data Pubblicazione
A	14/09/2023	TUTTI	PRIMA EMISSIONE	14/09/2023 RAGUSA – RSPR	14/09/2023 DIR	14/09/2023
B	18/12/2023	§ 4.3	AGGIORNAMENTO A SEGUITO STADIO 1 PdR 125	18/12/2023 RAGUSA – RSPR	18/12/2023 DIR	18/12/2023
C	27/11/2024	TABELLA: STATO DI REVISIONE	APPROVAZIONE COMITATO GUIDA	27/11/2024 RAGUSA - RSPR	27/11/2024 COMITATO GUIDA	27/11/2024
D	24/09/2025	AGGIUNTA PAR. 4.6 E SOTTOPARAGRAFO	AGGIORNAMENTO MODALITÀ PRESA IN CARICO SEGNALAZIONI	24/09/2025 RAGUSA - RSPR	24/09/2025 RAGUSA - RSPR	24/09/2025

SOMMARIO

1	SCOPO	2
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3	RIFERIMENTI E NORME	2
4	MODALITÀ OPERATIVE	2
4.1	INQUADRAMENTO DEL FENOMENO	2
4.2	COME RICONOSCERE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZE	2
4.3	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	3
4.4	PIANO DI PREVENZIONE	3
4.5	PROCEDURA DA SEGUIRE IN CASO DI MOLESTIE	4
4.6	PRESA IN CARICO DI RECLAMI INERENTI MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	4
4.6.1	Risposta al segnalante.....	4

1 Scopo

Scopo del presente documento è definire le azioni che Synergie Italia SpA 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.

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

Per quanto riguarda gli elementi di rischio collegati alla parità di genere e alle lavoratrici madri e in gravidanza si rimanda ai Documenti di Valutazione dei Rischi redatti per ogni unità locale ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

In riferimento allo specifico rischio di accadimento di molestie nell'ambito delle attività aziendali, si adotta la metodologia di valutazione già in uso per la norma SA8000 e riportata nel documento SA_PR0001, con una matrice 10x10. La presente valutazione e documentazione è parte integrante della valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

Pericolo / minaccia	Probabilità	P	Gravità	G	Rischio	R
Occorrenza di molestie verso i dipendenti di Synergie Italia SpA nell'ambito della attività aziendali	Bassa. Non vi sono casi nel passato aziendale di molestie anche in virtù dell'alta percentuale di personale di genere femminile	1	Medio. L'accadimento di un episodio di molestia comporterebbe conseguenze psicofisiche sul dipendente nonché conseguenze legali e d'immagine per l'azienda	6	Rischio basso, non necessari ulteriori interventi oltre a quanto previsto dal vigente piano di gestione molestie	6

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, quali ad esempio il codice etico;

- 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, nell'ambito degli audit interni pianificati.

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 (negoziazione o autodifesa sul piano fisico). La cosa fondamentale però risulterà sempre fidarsi e affidarsi, evitando di rimanere in silenzio.

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

- seguire la procedura di gestione dei reclami, 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 per la SA8000, utilizzando il mezzo di comunicazione più comodo;
- segnalare quanto accaduto al numero verde antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h.

4.6 Presa in carico di reclami inerenti molestie sul luogo di lavoro

Ogni reclamo viene inizialmente esaminato dal RSGI, figura formata in ambito di gestione dei conflitti, privacy e normativa sulle pari opportunità. Il RSGI valuta la segnalazione e, qualora siano presenti elementi concreti, avvia una procedura interna. Nei casi anonimi, il processo viene gestito sulla base delle informazioni disponibili, senza pregiudicare l'accuratezza e la serietà dell'indagine.

La procedura si articola quindi in più fasi:

- Valutazione iniziale: entro 2 giorni lavorativi dalla ricezione del reclamo, il RSGI verifica la pertinenza della segnalazione e definisce un piano di azione. In caso di necessità, si coinvolge il Comitato Guida per la parità di genere.
- Indagine riservata: entro 5 giorni lavorativi, viene avviata un'indagine interna con colloqui confidenziali e raccolta di evidenze. Questa fase viene condotta nel massimo rispetto della privacy di tutte le parti coinvolte, in conformità con il GDPR e la normativa vigente.
- Confronto e risoluzione: al termine dell'indagine, il RSGI propone al Comitato Guida proporre eventuali azioni correttive, che possono includere misure disciplinari, interventi formativi o modifiche organizzative. Le decisioni sono comunicate in modo chiaro e tempestivo.

4.6.1 Risposta al segnalante

Il segnalante, se identificabile, riceve un riscontro scritto entro 10 giorni lavorativi dalla segnalazione. Questo feedback include informazioni sull'esito dell'indagine e sulle azioni intraprese, compatibilmente con il rispetto della riservatezza. Nei casi anonimi, l'esito dell'indagine NON viene comunicato tramite canali pubblici per limitare eventuali diffusioni di informazioni che possano mettere in difficoltà il segnalante, seppur anonimo.