

**PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE
DELLE MOLESTIE SUL LAVORO**

INDICE

[1. PREMESSA](#)

[2. VIOLENZA SUL LAVORO](#)

[3. MOLESTIE SUL LAVORO](#)

1. PREMESSA

In considerazione di quanto riportato nel Codice Etico, Pastore SRL evita e non tollera qualsiasi forma di discriminazione in base all'età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

Pastore SRL non ammette molestie di alcun genere, ivi incluse quelle di tipo sessuale, da intendersi come qualsiasi atto o comportamento che possa ledere la dignità della persona cui è indirizzato.

In particolare, Pastore SRL condanna e vieta espressamente ai propri dipendenti e collaboratori qualsiasi condotta di propaganda di idee fondate sull'odio razziale od etnico, istigazione alla discriminazione, violenza per motivi etnici, nazionali o religiosi, partecipazione od assistenza ad organizzazioni o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione od alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

2. VIOLENZA SUL LAVORO

Il termine "violenza" comprende tutte le forme di abuso, cioè di comportamento che degrada, umilia o danneggia la dignità, il valore o la salute dell'uomo.

In base alla la Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) (art. 1) recentemente ratificata anche dall'Italia, 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.

Con la ratifica italiana della Convenzione ILO, lo Stato riconosce che violenza e molestie sul luogo di lavoro possono costituire violazione dei diritti umani, rappresentano minaccia alle pari opportunità e risultano incompatibili con il lavoro dignitoso.

Le forme sotto le quali la violenza si può manifestare sono molteplici: si va dalla **molestia (harassment)** intesa come comportamento caratterizzato da insistenti richieste, messaggi, telefonate o qualsivoglia contatto indebito causa di fastidio e preoccupazione in chi subisce l'evento.

Il **bullismo (bullying)** e **il mobbing** sono comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore.

Lo stalking è una forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo

La violenza può altresì essere distinta in:

- Una forma "interna", intesa questa come azione che si verifica tra lavoratori, compresi dirigenti e supervisori
- una forma "esterna" comprendente generalmente insulti, minacce o forme di aggressione fisica e psicologica praticate sul posto di lavoro da soggetti esterni all'organizzazione, compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute o il benessere dell'individuo; può esservi presente una componente razziale o sessuale.

Secondo il NIOSH, l'organismo governativo statunitense che si occupa di salute e sicurezza del lavoro e l'ILO, Ufficio Internazionale del Lavoro con sede a Ginevra, i fattori che favoriscono la violenza comprendono:

- maneggiare denaro o beni appetibili; la custodia di beni od oggetti;
- il contatto col pubblico;
- fornire cure o educazione;
- il lavoro in funzioni sociali;
- lo svolgimento di ispezioni o controlli;

PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO

- il lavoro con soggetti mentalmente disturbati o sotto effetto di droghe o alcool o potenzialmente violenti;
- il lavoro in isolamento;
- il lavoro in un ambiente mobile;
- il lavoro notturno o all'alba,
- il lavoro in aree ad alto tasso di criminalità.

La prevenzione della violenza avviene su due livelli:

1. **prevenzione o riduzione degli atti di violenza**
2. **forme di sostegno** alla vittima nel caso di episodi di violenza che si siano già verificati. Il sostegno dovrebbe essere volto a **contenere al minimo gli effetti dannosi dell'incidente e prevenire i sensi di colpa** che possono insorgere nella vittima in seguito all'aggressione e che potrebbero indurla a non denunciare l'episodio.

Di seguito il piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro realizzato in base alle indicazioni fornite dall'Unione europea; l'applicazione e l'efficacia del Piano saranno controllati dal Comitato Guida in occasione del Rapporto di Revisione Periodica annuale

Piano per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro			
Processi	Azioni	Monitoraggi annuali	Responsabilità attuazione e verifica
L'ambiente sul posto di lavoro	Misure per la sicurezza fisica: serrature, divisori, illuminazione adeguata, uscite di sicurezza, telecamere, sistemi d'allarme, access code, limitazione delle aree senza uscita e oggetti potenzialmente strumenti di aggressione; Migliorare posti a sedere, arredi, fornire informazioni regolari sui ritardi.	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG – Datore di Lavoro
Organizzazione del lavoro e definizione dei compiti	Regolare rimozione del contante e degli oggetti di valore, uso di alternativa al contante; accompagnamento dei visitatori negli uffici; Controllo credenziali dei visitatori; Evitare di far lavorare i dipendenti in condizioni di isolamento e, qualora non possibile, mantenere i contatti con loro;	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG – Datore di Lavoro
Formazione e informazione del personale	Riconoscere i comportamenti e i segnali precoci di aggressività; Strategie per gestire le situazioni difficili con i clienti; Seguire le procedure istituite per tutelare i dipendenti: applicare le istruzioni di sicurezza, garantire comunicazioni adeguate, intervenire per contenere l'aggressione, individuare i clienti con precedenti di violenza; Gestire lo stress insito nella situazione per controllare le reazioni emotive.	Verifica Conformità rispetto alle azioni definite	CG

3. MOLESTIE SUL LAVORO

In base alla **DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006** (direttiva di riferimento sulle pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) recepita nel nostro ordinamento dal Codice delle pari Opportunità (**DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198**) per **molestie**: si intende una "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo"(art.1).

Molestie sul lavoro: definizione

In base al Codice delle Pari Opportunità (artt. 25 e 26 dedicati alle Pari opportunità sul lavoro) sono **considerate come discriminazioni** anche le molestie, definite come "quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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".

Cosa si intende per molestie sessuali?

Sempre nel **Codice delle pari Opportunità (art. 26)** si specifica che sono considerate come discriminazioni anche **le molestie sessuali**, ovvero "*quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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*".

Cosa si intende per Discriminazione sul lavoro

In base alla Direttiva 2006/54, recepita dal Codice Pari Opportunità (**art.25**) si distingue:

- **discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Cosa costituisce discriminazione sul lavoro?

Oltre a quanto sopra riportato, secondo il Codice delle pari opportunità costituisce discriminazione sul lavoro (art.25):

- ogni trattamento meno favorevole in ragione dello **stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità**, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.
- I trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Violenza e molestie psicologica sul lavoro: cosa sono?

Secondo INAIL, siamo di fronte ad una molestia psicologica nel caso di un collega o un gruppo di colleghi che tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Quando c'è molestia psicologica?

La molestia si concretizza nel caso di specifici comportamenti quali:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

Quali sono gli effetti della violenza/molestia psicologica?

Secondo INAIL le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente ma si possono individuare come conseguenze:

- demotivazione per il lavoro;
- stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza);
- danni alla salute fisica o psicologica;

- sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno;
- incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

Come prevenire violenza/molestia sul lavoro

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative INAIL indica che i responsabili aziendali dovrebbero:

- collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di 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 solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento; • la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale dirigenziale alla vittima;
- fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);
- informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;
- riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.

Pastore SRL ha definito in apposita procedura "Procedura per la segnalazione degli illeciti" alla quale si rimanda, le modalità per le segnalazioni e le modalità operative del Comitato.

Il Comitato Guida, in accordo con la persona segnalante, pone in essere o promuove in tempi brevi le azioni più idonee a porre termine alla situazione segnalata e a ripristinare la necessaria serenità della persona segnalante e dell'ambiente di lavoro.

Il Comitato Guida non può adottare alcuna iniziativa, relativa al caso segnalato, che non sia preventivamente concordata con la persona segnalante e da questa autorizzata. Con l'accordo della persona segnalante, il Comitato Guida può essere assistito, nella cura del caso, da persone che vi collaborano.

L'intervento avviene con carattere di urgenza mantenendo la riservatezza che il caso richiede. La procedura informale termina in tempi ragionevolmente brevi.

La segnalazione può essere ritirata per iscritto in ogni momento nelle medesime forme della richiesta, determinando conseguentemente l'interruzione della procedura informale.

La persona segnalante, qualora non ritenga di far ricorso al Comitato Guida, ovvero qualora ritenga che dopo tale intervento il comportamento inappropriato permanga, potrà sporgere una denuncia formale all'Alta Direzione.

Pastore SRL adotterà tutte le misure ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata delle molestie e alla tutela di tutte le persone coinvolte, inclusi eventuali testimoni, nonché a ristabilire un clima lavorativo sereno.

Il compimento di molestie sul lavoro o in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dalla legge. A conclusione del procedimento, qualora la segnalazione risulti fondata, vengono applicate le sanzioni disciplinari previste dal CNLL.