# PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DELLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

**Modalità di erogazione:** FAD ASINCRONA

**Lingua:** ITALIANO

**Durata:** 30 MINUTI

## Destinatari:

Lavoratrici e lavoratori, collaboratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro e altre figure che operano in contesti professionali di qualsiasi settore, con differenti responsabilità nell'organizzazione della prevenzione.

## Obiettivi:

Sensibilizzare alla prevenzione delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro, riconoscere le condotte e i fattori di rischio, comprendere il quadro normativo e i ruoli aziendali. Fornire indicazioni pratiche per adottare misure preventive, riconoscere i segnali di allarme, chiedere supporto, effettuare segnalazioni in sicurezza e contrastare le ritorsioni.

## Argomenti:

### QUADRO NORMATIVO E DEFINIZIONI

- Violenza e molestie: nozioni della Convenzione OIL n. 190; molestie sessuali e legate al sesso, discriminazioni e ritorsioni.
- Fonti: L. 4/2021; art. 2087 c.c.; D.Lgs. 198/2006; D.Lgs. 81/2008, artt. 15, 28 e 29; aggiornamento introdotto dalla L. 198/2025.
- Distinzione tra molestie, conflitti lavorativi, mobbing e straining: rilevanza delle circostanze concrete.

### VALUTAZIONE E PREVENZIONE DEI RISCHI

- Fattori di esposizione: lavoro isolato o notturno, contatto con il pubblico, squilibri gerarchici, pressioni e comunicazioni digitali.
- Valutazione dei rischi, DVR e misure specifiche: prevenzione programmata, ruoli, istruzioni e canali di supporto.
- Prevenzione primaria, intervento precoce, verifica dell'efficacia delle misure e riesame della valutazione nei casi previsti.

### RUOLI E RESPONSABILITÀ AZIENDALI

- Responsabilità del datore di lavoro; contributo di RSPP/SPP, RLS e medico competente negli ambiti di competenza.
- Dirigenti e preposti: riconoscere i segnali, applicare le procedure e attivare i referenti competenti.
- Lavoratori e testimoni: comportamenti rispettosi, supporto appropriato e segnalazione senza esporsi a rischi.

### RICONOSCERE LE SITUAZIONI CRITICHE

- Abuso di potere, consenso e pressioni nelle relazioni professionali; molestie e comportamenti indesiderati tramite chat, e-mail e videochiamate.
- Conseguenze sulla salute psicofisica e sul clima di lavoro; segnali precoci di ambienti ostili.
- Tolleranza zero, formazione, informazione e regole di condotta coerenti con i rischi effettivi.

### SEGNALAZIONI, TUTELE E RITORSIONI

- Come chiedere aiuto: descrizione dei fatti, canali aziendali e referenti alternativi quando il superiore è coinvolto.
- Gestione riservata delle segnalazioni, misure di protezione, accertamenti imparziali e prevenzione delle ritorsioni.
- Canali di tutela e ambito specifico del whistleblowing (D.Lgs. 24/2023); numeri 112 e 1522 nei contesti pertinenti.

### CASI PRATICI E MIGLIORAMENTO

- Caso 1: messaggi indesiderati di un responsabile ed esclusione da un incarico; possibili molestie e ritorsioni.
- Caso 2: minacce e allusioni sessuali da un utente verso un'addetta allo sportello; gestione del lavoro isolato.
- Monitoraggio delle criticità e aggiornamento delle misure: riconoscere, valutare, programmare, proteggere e verificare.

## Verifica finale dell'apprendimento:

Test a risposta multipla, ove previsto dal percorso formativo.

## Attestato:

Rilascio a seguito del completamento del percorso e dell'eventuale superamento della verifica finale, secondo le modalità organizzative del soggetto formatore.