

**POLITICA “TOLLERANZA ZERO” PER ABUSI E MOLESTIE**

\*\*\*\*\*

Secondo i dati Istat riferiti al biennio 2022-2023, il 13,50% delle donne tra i 15 ed il 70 anni, nel corso della loro vita lavorativa, hanno subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro o ricatti sessuali sul posto di lavoro, contro il 2,4% degli uomini nella medesima fascia d’età. Si tratta di azioni che possono rappresentare gli estremi di un reato e, comunque, discriminazioni che ledono la dignità delle lavoratrici, contrastano con i principi in materia di sostenibilità delle imprese e hanno un impatto negativo sull’organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla reputazione delle imprese e sulla loro produttività.

La gravità e la diffusione del fenomeno emergono dalla Convenzione OIL 190/2019 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che promuove una politica di “tolleranza zero” e sottolinea l’importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell’essere umano. La Convenzione OIL definisce “violenza e molestie” nel mondo del lavoro l’insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili (o la minaccia di porli in essere sia in un’unica occasione che ripetutamente), che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Devono, dunque, essere perseguiti sia gli atti ed i comportamenti sistematici, sia le condotte realizzate in un’unica occasione, nonché le mere minacce.

Nella definizione di “violenza e molestie sul lavoro”, rientrano anche quelle che si verifichino in occasione o in connessione con il lavoro, o che scaturiscano dallo stesso; vanno, dunque, perseguiti non solo le violenze e le molestie realizzate nel luogo di lavoro, ma anche quelle subite durante spostamenti o viaggi di lavoro, durante formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro o addirittura durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro a casa.

**Recenti pronunce sul licenziamento per molestie alle colleghi.**

La maggiore attenzione e sensibilità nei confronti del fenomeno si evincono anche dalla recente giurisprudenza di legittimità, che si è occupata di diversi licenziamenti per giusta causa, irrogati nei confronti di dipendenti responsabili di comportamenti inappropriati ai danni di colleghi.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato la riconducibilità delle allusioni verbali e fisiche a sfondo sessuale alla definizione di molestie ex art. 26 del D.lgs. 198/2006: «*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*». Ciò che rileva è il carattere indesiderato della condotta, anche se ad essa non

	<b>Politica “Tolleranza Zero” per abusi e molestie</b>	Revisione 1
		Del 16/09/2025

conseguano effettive aggressioni fisiche a contenuto sessuale, a nulla rilevando l'assenza di volontà offensiva e l'esistenza di un clima dei rapporti tra colleghi scherzoso e goliardico (Cass. 23295/2023). Pacche sul sedere e apprezzamenti fisici sono stati definiti dalla Cassazione comportamenti inaccettabili e umilianti, nonché idonei ad incidere negativamente sull'organizzazione del lavoro, specie se realizzati da superiori gerarchici. In tal caso, infatti, viene meno il sereno affidamento da parte del datore di lavoro circa la corretta esecuzione dei compiti affidati, ed è compromessa l'organizzazione del lavoro anche in ragione del comprensibile turbamento dei rapporti con gli altri dipendenti (Cass. 27363/2023).

Analogamente è stata confermata la legittimità del licenziamento per giusta causa del dipendente che, nonostante la diffida del datore di lavoro, abbia continuato a rivolgere alle colleghi attenzioni non gradite, manifestando un profondo disinteresse per il turbamento e il disagio provocato da continui e inopportuni approcci e inviti. Anche atteggiamenti del genere ledono la dignità e la sicurezza delle dipendenti e sono contrari al decoro e alla correttezza nelle relazioni tra colleghi nell'ambiente lavorativo (Cass. 31790/2023).

Alla luce di quanto premesse, la OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. adotta la seguente:

### **POLITICA “TOLLERANZA ZERO”**

OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (inclusa la molestia di carattere sessuale, comunque realizzata), bullismo o atteggiamento comunque riconducibile a pratiche di mobbing e di molestia, e vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestia sul lavoro all'interno della società.

La “zero tolerance policy” dell'organizzazione è fondata sui seguenti principi generali e imprescindibili:

1. La cultura aziendale è basata su rispetto, professionalità, assenza di atteggiamenti discriminatori e pari opportunità.
2. OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. vieta la commissione di atti di violenza o molestie sul lavoro. Il personale è chiamato a rispettare e promuovere i principi contenuti nella presente politica.
3. Tutto il personale ha diritto ad un luogo di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ma al contempo ha la responsabilità di lavorare insieme agli altri per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, supportando coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e

	<b>Politica “Tolleranza Zero” per abusi e molestie</b>	Revisione 1
		Del 16/09/2025

molestie e cooperando nelle relative istruttorie. La Direzione di OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. promuove una cultura di “toleranza zero di violenza e molestie sul lavoro”, promuove un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie e garantisce la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate, a mezzo della Procedura Whistleblowing e del relativo tool di segnalazioni, anche anonime, disponibili sul sito web (<https://ottomarzolavori.it/whistleblowing/>). In ogni unità produttiva è anche disponibile una cassetta per segnalazioni anonime, ed è stata nominata, quale referente per abusi e molestie, l'ing. Evelyn Romeo. Ciascun responsabile ha il compito di vigilare sul rispetto di tali principi da parte dei propri collaboratori, nonché di adottare misure per prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

4. Tutto il personale deve segnalare episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui venga a conoscenza. Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. garantisce che nessun segnalante sarà discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.
5. Tutto il personale ha il diritto alla riservatezza. Le informazioni segnalate ed emerse durante una eventuale istruttoria rimarranno confidenziali.
6. È fatto divieto di commettere qualsiasi atto di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di persone segnalanti, persone molestate, testimoni o informatori.
7. Condotte da parte di lavoratori, che a seguito di istruttoria si stabilisce rientrino nella definizione di colpevoli di violenza o molestie sul lavoro, saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'interruzione della condotta, in coerenza con quanto previsto dagli strumenti normativi applicabili, ivi inclusi quelli disciplinari.
8. OTTOMARZO LAVORI SOC. COOP. chiede a tutti coloro che si trovino a gestire un caso di molestia di prestare attenzione sincera verso l'interlocutore, dimostrare empatia ed essere disponibili ad aiutare.

La Direzione Generale

