

core.consulting	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	Mod.01 PR 10
Redatto da RSPG	Visionato ed Autorizzato da AD	Rev. 1 del 24/06/2025

1 Scopo

Il presente piano definisce le modalità per la prevenzione, individuazione e gestione di abusi, molestie, discriminazioni e comportamenti non inclusivi all'interno di Core Consulting S.p.A., in conformità con:

- PAS 24000:2022, in particolare Allegato A – Tabella A10: Prevenzione di abusi e molestie;
- ISO 30415:2021 – Gestione della diversità e dell'inclusione, in particolare cap. 5.5 (Individual responsibilities) e cap. 8.1 (Prevention of psychological harm);
- UNI PdR 125/2022 – Sistema di Gestione per la Parità di Genere (mantenuto come riferimento aggiuntivo).

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, inclusivo e privo di violenze psicologiche, fisiche, verbali o digitali, in cui tutti i lavoratori possano esprimere le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni.

Il piano si integra con le seguenti procedure aziendali:

- PR_10_Gestione Prevenzione Abusi
- PR_05_Gestione Assunzioni rev.01.docx
- PR_07_Gestione_Retribuzione rev.01.docx
- Documento Integrativo SGI Rev.1

2 Campo di applicazione

Il piano si applica a:

- Tutti i lavoratori (dipendenti, collaboratori, tirocinanti, fornitori in affiancamento);
- Tutte le sedi operative (Milano, Torino, Roma);
- Tutti i contesti di lavoro, inclusi quelli digitali (piattaforme di lavoro, chat aziendali, eventi virtuali, smart working).

Include comportamenti di:

- Molestie sessuali, psicologiche, morali, di genere;
- Discriminazioni dirette e indirette (per genere, età, disabilità, orientamento sessuale, origine etnica, ecc.);
- Mobbing, prevaricazione, esclusione, linguaggio non inclusivo;
- Abusi di potere o comportamenti intimidatori.

3 Riferimenti e norme

- ISO 30415:2021 – *Human resource management — Diversity and inclusion*
- PAS 24000:2022 – *Responsabilità sociale e gestione sostenibile*
- UNI PdR 125:2022 – *Sistema di Gestione per la Parità di Genere*
- Legge 92/2012 – *Codice delle pari opportunità*
- Legge 68/1999 – *Collocamento mirato*

core.consulting	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	Mod.01 PR 10
Redatto da RSPG	Visionato ed Autorizzato da AD	Rev. 1 del 24/06/2025

- GDPR (UE 2016/679) – *Protezione dei dati sensibili e riservatezza delle segnalazioni*
- D.Lgs. 81/2008 – *Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*

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, inclusivo, rispettoso della dignità umana e privo di fattori di discriminazione o di qualsiasi forma di violenza, fisica, verbale, psicologica o digitale.

In conformità con 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.

La Convenzione ILO 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, in linea con i principi di dignità, equità e non discriminazione.

In conformità con ISO 30415:2021 (cap. 8.1) e PAS 24000:2022 (Allegato A – Tabella A10), Core Consulting S.p.A. riconosce che la prevenzione degli abusi è parte integrante della responsabilità sociale e della gestione sostenibile, e si impegna a:

- Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto, l'inclusione e la non discriminazione;
- Garantire che tutti i lavoratori possano esprimere le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni (voicing concern);
- Prevenire ogni forma di molestia, mobbing, bias inconscio e linguaggio esclusivo.

4.2 Come riconoscere situazioni di molestie e violenze

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- Sul posto di lavoro;
- Durante l'erogazione del servizio;
- 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 (chat, email, piattaforme di collaborazione);
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

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

- Contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- Apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- Commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità o origine etnica;
- Gesti o proposte a sfondo sessuale;
- Invio di immagini, e-mail o messaggi inappropriati;

core.consulting	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	Mod.01 PR 10
Redatto da RSPG	Visionato ed Autorizzato da AD	Rev. 1 del 24/06/2025

- Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti indesiderati;
- Utilizzo di un linguaggio offensivo, sarcastico o discriminatorio;
- Offendere e/o criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- Assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o eccessivamente semplici, in modo da umiliarlo/a o escluderlo/a.

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

In conformità con ISO 30415:2021, cap. 5.5, ogni membro dell'organizzazione ha la responsabilità di "esprimere preoccupazioni" e di "contestare comportamenti inappropriati" per prevenire il consolidarsi di culture tossiche.

4.3 Valutazione del rischio

Analogamente a quanto viene fatto per la salute e la sicurezza, è stata effettuata e verrà aggiornata annualmente o successivamente a modifiche nell'organizzazione, la valutazione del rischio di molestie, discriminazioni e comportamenti non inclusivi nell'ambiente di lavoro.

La presente valutazione è inserita all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e considera anche i rischi psicosociali, in conformità con:

- D.Lgs. 81/2008, art. 28;
- Linee guida INAIL sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato;
- ISO 30415:2021, cap. 8.1 (Prevention of psychological harm).

La valutazione utilizza il criterio del prodotto tra probabilità e gravità dell'evento, con particolare attenzione a:

- Contesti con squilibrio di potere (es. rapporti tra capi progetto e junior);
- Presenza di gruppi vulnerabili (persone con disabilità, donne, LGBTQ+, migranti);
- Lavoro in smart working, dove il rischio di isolamento e di abuso digitale è più elevato.

I risultati sono documentati nel Mod. 10-01 – Piano di Prevenzione e Gestione Molestie sul Lavoro e integrati nel Documento Integrativo SGI Rev.1.

4.4 Piano di prevenzione

Per prevenire il danno e limitare al massimo le conseguenze negative degli atti di molestia, l'organizzazione adotta il seguente piano, in conformità con PdR 125:2022, PAS 24000:2022 e ISO 30415:2021:

- Promuovere un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, basato sul rispetto della professionalità di tutti i colleghi e dei soggetti terzi;
- Non lasciare sola la persona che ha subito o assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento, garantendo supporto psicologico e accompagnamento;
- Garantire la partecipazione, solidarietà e appoggio del personale dirigenziale alla vittima, in linea con il principio di leadership attiva previsto da ISO 30415:2021, cap. 5.3;
- Formare e informare tutti i lavoratori sui temi di:
 - Legalità, trasparenza, correttezza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali;
 - Comunicazione non violenta e inclusiva;
 - Bias inconsci, linguaggio neutro e prevenzione del mobbing;
 - Diritti umani e responsabilità sociale;
- Creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco, sulla diversità e sull'appartenenza;

core.consulting	PIANO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO	Mod.01 PR 10
Redatto da RSPG	Visionato ed Autorizzato da AD	Rev. 1 del 24/06/2025

- Affrontare precocemente i conflitti tra i lavoratori, con il supporto di HR e del RLE;
- Chiarire, già in sede di onboarding, la completa non tolleranza dell'organizzazione relativamente a molestie, discriminazioni e comportamenti non inclusivi;
- Effettuare audit interni periodici, con interviste anonime ai lavoratori, per verificare il clima organizzativo e la percezione dell'inclusione;
- Promuovere l'uso del linguaggio di genere appropriato, evitando il solo uso del genere grammaticale maschile. È vietato l'uso di forme esclusivamente maschili (es. "i dipendenti") quando il riferimento è generico. Si invitano tutti a utilizzare forme inclusive (es. "le persone", "il personale", "lavoratori e lavoratrici", "tutti e tutte");
- Garantire meccanismi di anonimato per chi denuncia, e, in caso di denunce nominative, il diritto alla privacy e alla riservatezza, in conformità con il GDPR;
- Assicurare che ogni comunicazione relativa a episodi di violenza o molestie riceva la dovuta considerazione e dia luogo ad azioni correttive efficaci;
- Fornire informazioni adeguate sui rischi di violenza e molestie e sulle relative misure di prevenzione e protezione, compresi i diritti e le responsabilità di tutti i lavoratori e delle parti interessate.

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 (negoiazione o autodifesa sul piano fisico). La cosa fondamentale, però, è 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 (PR 15), facendo riferimento in maniera specifica alle segnalazioni inerenti i requisiti di responsabilità sociale;
- Se il lavoratore si sente a rischio, segnalare immediatamente quanto accaduto a:
 - RLE (Rappresentante dei Lavoratori per l'Etica);
 - Referenti HR;
 - Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (AQAS);
 - Comitato Esecutivo, tramite il mezzo di comunicazione più comodo (email, telefono, messaggio privato);
- Se l'episodio riguarda violenza di genere o stalking, segnalare quanto accaduto al numero verde antiviolenza e stalking 1522, gratuito e attivo 24h;
- Utilizzare il canale di segnalazione riservato (whistleblowing), accessibile tramite il link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/CoreConsulting>
- Tutte le segnalazioni sono gestite con massima riservatezza e protezione da ritorsioni, in conformità con PAS 24000:2022, cap. A.10 e ISO 30415:2021, cap. 5.5.