



Le news in materia di sicurezza e ambiente in poche parole, fresche e rapide

PREVENZIONE E GESTIONE DELLE MOLESTIE E DEL MOBBING SUL LAVORO

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una prerogativa fondamentale delle organizzazioni di successo. Questo è il motivo per cui le molestie e le diverse forme di violenza sono inaccettabili e devono essere valutate come rischi per la sicurezza in quanto incidono sul benessere organizzativo (vedi art. 28 D.Lgs. 81/2008).

Questi principi sono stati ribaditi dalla Legge di bilancio 2018 per difendere i lavoratori e le lavoratrici che sono vittime di molestie nei luoghi di lavoro e denunciano l'accaduto.

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono assumere diverse forme:

- violenza fisica, psicologica e/o sessuale
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici
- avvenire tra colleghi, superiori e subordinati o da parte di terzi (clienti, pazienti, studenti...).
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento della pubblica autorità.

Le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratrice o lavoratore indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal settore di attività o dalla tipologia di contratto.

Ciò significa che tutti i posti di lavoro e tutti le lavoratrici e i lavoratori sono a rischio.

Per questo motivo risulta fondamentale:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

La Legge di bilancio 205/17 pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 29 dicembre 2017, introduce due nuove misure per difendere i lavoratori e le lavoratrici che subiscono molestie e denunciano l'accaduto:

1. il divieto di licenziamento dopo una denuncia per molestie (art. 1, comma 218)
2. un incentivo per le Cooperative Sociali che assumono donne vittime di violenza di genere (art. 1, comma 220)

Inoltre questa normativa pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori e di porre in essere, con il coinvolgimento dei sindacati, nuove iniziative volte a prevenire le molestie sessuali.

In più la Legge sollecita tutti i soggetti coinvolti a garantire un ambiente di lavoro rispettoso della dignità umana.

Interventi migliorativi in tal senso, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, possono portare ai datori di lavoro sgravi fiscali nei contributi INAIL secondo la normativa prevista di anno in anno (Modello OT24)

Gli addetti alle risorse umane e gli operatori della sicurezza e salute sul lavoro (SSL) devono essere coinvolti in questa materia. Per maggiori info contattateci: info@progettosecurezzaambiente.it