

Procedura per la segnalazione di violenze e molestie sul lavoro

Attuazione dell'art. 15, comma 1, lett. z-bis) del D.Lgs. 81/2008 · versione 1.0 · agosto 2026

Come si usa questo documento. Le parti evidenziate fra parentesi quadre vanno sostituite con i dati della tua organizzazione. Le note in fondo a ogni articolo spiegano perché quell'articolo c'è e cosa succede se lo togli: servono a te, non vanno lasciate nel documento adottato.

Prima dell'adozione: consulta il RLS e documenta la consultazione, fai approvare il testo dal datore di lavoro o dall'organo amministrativo con data e numero di versione, comunicalo a tutti i lavoratori con prova di consegna e richiamalo nella sezione del DVR dedicata al rischio di condotte violente o molestie.

Art. 1. Finalità e riferimenti

[Ragione sociale] tutela la salute, la sicurezza e la dignità delle persone che lavorano al suo interno e non tollera alcuna forma di violenza o molestia. La presente procedura attua le misure di prevenzione previste dall'art. 15, comma 1, lett. z-bis) del D.Lgs. 81/2008, in coerenza con l'art. 2087 c.c., con il D.Lgs. 198/2006 e con la Convenzione OIL n. 190 ratificata con L. 4/2021.

Perché c'è: dichiara la base normativa e collega il documento all'obbligo. È il primo punto che un verificatore legge.

Art. 2. Ambito soggettivo e oggettivo

La procedura si applica a tutti i lavoratori subordinati, ai soggetti equiparati ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008, ai collaboratori, ai lavoratori somministrati, ai tirocinanti e ai candidati in fase di selezione. Si applica alle condotte poste in essere da colleghi, superiori, subordinati e soggetti terzi (clienti, utenti, fornitori, visitatori).

Rilevano le condotte tenute nei luoghi di lavoro, negli spazi comuni, durante trasferte, eventi e attività formative, negli alloggi eventualmente messi a disposizione, nel tragitto casa lavoro quando connesso all'attività, e mediante gli strumenti di comunicazione aziendali, inclusi posta elettronica e sistemi di messaggistica.

Perché c'è: è il perimetro largo della Convenzione OIL 190. Restringerlo al solo ufficio e ai soli colleghi esclude le due categorie più frequenti nella pratica: le aggressioni da parte di terzi e le condotte digitali.

Art. 3. Definizioni

Per violenza e molestia si intendono i comportamenti, anche isolati, e le relative minacce, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico.

Rientrano in particolare:

- la molestia sessuale;
- la molestia fondata su sesso, orientamento, età, origine, disabilità, religione o convinzioni personali;
- le condotte vessatorie o denigratorie reiterate;
- l'isolamento deliberato;

- le aggressioni verbali o fisiche;
- le ritorsioni economiche o di carriera.

Perché c'è: senza definizioni le persone non riconoscono come segnalabile ciò che vivono. La formula «anche isolati» evita che il documento richieda implicitamente la reiterazione tipica del mobbing.

Art. 4. Canali di segnalazione

La segnalazione può essere presentata attraverso:

- la piattaforma informatica [nome / URL] , accessibile anche in forma anonima;
- il colloquio riservato con il gestore designato, su richiesta;
- [eventuale terzo canale, per esempio indirizzo postale riservato] .

Nessun canale prevede il passaggio dal responsabile gerarchico del segnalante. La segnalazione può essere presentata in qualsiasi momento, senza obbligo di tentare prima una soluzione informale.

Perché c'è: è l'articolo che decide se la procedura funziona. Nelle molestie il presunto autore è molto spesso il responsabile diretto: un canale che passa da lui non è una misura di prevenzione. L'ultima frase impedisce che si introduca in via di prassi un passaggio informale obbligatorio.

Art. 5. Gestore delle segnalazioni e conflitto di interessi

Le segnalazioni sono ricevute e gestite da [ruolo / soggetto designato] , nominato per iscritto dal datore di lavoro, adeguatamente formato e vincolato al segreto. Il gestore opera in autonomia e non può essere destinatario di istruzioni sul merito della trattazione.

Qualora la segnalazione riguardi il gestore, il suo superiore gerarchico o soggetti in conflitto di interessi, essa è trattata da [soggetto alternativo: gestore esterno, organo di controllo, consigliere di fiducia] , secondo la medesima procedura.

Perché c'è: il percorso alternativo è la parte che quasi tutte le procedure dimenticano ed è quella che serve nei casi più gravi. Senza, il documento si blocca proprio quando conta.

Art. 6. Contenuto della segnalazione

La segnalazione contiene, per quanto possibile: descrizione dei fatti, periodo e luogo, soggetti coinvolti, eventuali testimoni e documenti. L'assenza di alcuni elementi non è motivo di archiviazione automatica.

Le segnalazioni anonime sono ammesse e trattate secondo la presente procedura, nei limiti degli accertamenti possibili sulla base degli elementi forniti.

Perché c'è: senza la seconda frase del primo capoverso i moduli finiscono per respingere chi ha paura di dare dettagli. Senza il secondo capoverso, l'anonimato resta una zona grigia che scoraggia.

Art. 7. Tempi e fasi della trattazione

FASE	TERMINE	RESPONSABILE
Avviso di ricevimento al segnalante	7 giorni	Gestore

FASE	TERMINE	RESPONSABILE
Valutazione di ammissibilità e avvio istruttoria	15 giorni	Gestore
Conclusione istruttoria e comunicazione esito	60 giorni, comunque entro 3 mesi dall'avviso	Gestore
Provvedimenti conseguenti	[termine]	[ruolo]

Durante l'istruttoria sono adottate, se necessarie, misure cautelari organizzative volte a interrompere il contatto fra le persone coinvolte, senza che ciò comporti un pregiudizio per il segnalante.

Perché c'è: l'art. 15 z-bis non fissa tempi. Allinearli a quelli del D.Lgs. 24/2023 è la scelta più semplice e più difendibile e consente un solo flusso quando i due obblighi si sovrappongono. Sull'ultimo capoverso: spostare la vittima invece del presunto autore è una ritorsione di fatto, anche quando è presentata come tutela.

Art. 8. Riservatezza e trattamento dei dati

L'identità del segnalante e ogni elemento da cui possa desumersi sono protetti e non sono rivelati senza il suo consenso espresso, salvo obblighi di legge. L'accesso alle segnalazioni è limitato ai soggetti autorizzati per iscritto.

I dati sono trattati ai sensi del Regolamento UE 2016/679, per la finalità di gestione della segnalazione, e conservati per il tempo necessario alla trattazione e comunque non oltre [termine definito con il DPO]. Il registro delle segnalazioni riporta data, categoria, presa in carico, esito e data di chiusura.

Perché c'è: il registro è la prova. È l'unico documento che, in ispezione o in causa, dimostra che il presidio ha funzionato davvero e non solo sulla carta.

Art. 9. Divieto di ritorsione

È vietata ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi presenta una segnalazione in buona fede, di chi fornisce informazioni e di chi assiste il segnalante. Costituiscono ritorsione, a titolo esemplificativo: licenziamento, sanzioni disciplinari, demansionamento, mancata promozione, trasferimento, mutamento di mansioni, esclusione da formazione o benefit, comportamenti ostili o discriminatori.

L'adozione di atti ritorsivi costituisce illecito disciplinare. La buona fede è presunta; resta ferma la rilevanza disciplinare delle segnalazioni consapevolmente false.

Perché c'è: l'elenco esemplificativo è ciò che rende il divieto azionabile. «È vietata ogni ritorsione» da solo non serve in una contestazione.

Art. 10. Esiti, formazione e riesame

All'esito accertato dell'istruttoria [ragione sociale] adotta i provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL [indicare il CCNL applicato] e dal codice di condotta, oltre alle misure organizzative necessarie a evitare il ripetersi dei fatti.

La formazione su contenuti e funzionamento della presente procedura è erogata a tutti i lavoratori all'assunzione e con cadenza [annuale / biennale], con moduli specifici per preposti e dirigenti.

La procedura è riesaminata con cadenza [annuale] e comunque a seguito di modifiche organizzative o normative rilevanti. I dati aggregati del registro alimentano il riesame della valutazione dei rischi.

Perché c'è: chiude il ciclo. La programmazione richiesta dalla z-bis include il monitoraggio: senza questo articolo la procedura è un atto isolato invece che una misura viva.

Checklist di adozione

ADEMPIMENTO	FATTO IL	DA CHI
Consultazione del RLS documentata		
Approvazione formale del datore di lavoro, con numero di versione		
Nomina scritta del gestore e del percorso alternativo		
Canale attivo e testato con un accesso reale		
Comunicazione a tutti i lavoratori con prova di consegna		
Richiamo reciproco fra procedura e sezione del DVR sul rischio molestie		
Informativa privacy aggiornata e registro dei trattamenti integrato con il DPO		
Formazione erogata a lavoratori, preposti e dirigenti, con registro presenze		

Riferimenti normativi

- D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, artt. 2, 15, 17, 28, 50 e 55
- Art. 15, comma 1, lett. z-bis) introdotta dal DL 31 ottobre 2025 n. 159, convertito con L. 29 dicembre 2025 n. 198
- D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (whistleblowing)
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità)
- Regolamento UE 2016/679 (GDPR)
- Convenzione OIL n. 190, ratificata con L. 15 gennaio 2021 n. 4
- Art. 2087 del Codice civile

Avvertenza. Questo modello ha scopo informativo e non costituisce parere legale né un documento pronto all'uso. Va adattato alla concreta organizzazione aziendale e validato dal consulente del lavoro e dal legale di riferimento prima dell'adozione.