

 THE QUBE	POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE VIOLENZE E DEGLI ABUSI NEI LUOGHI DI LAVORO	Mod. 6.1a Rv. 1 Del 29/12/2025
--	--	-----------------------------------

POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE VIOLENZE E DEGLI ABUSI NEI LUOGHI DI LAVORO

La presente Politica definisce l'impegno di **TQC SRL** nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di **molestia, violenza e abuso nei luoghi di lavoro**, al fine di garantire un ambiente lavorativo sicuro, rispettoso, inclusivo e tutelante la dignità della persona.

In coerenza con i valori aziendali, con la normativa vigente e, in particolare, con il **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81**, nonché con i principi della **UNI/PdR 125:2022**, l'Azienda riconosce tali comportamenti anche come **rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori** e si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per la loro prevenzione e gestione.

1. Impegno dell'Azienda

L'Azienda riconosce il valore fondamentale della dignità, del rispetto e della tutela della persona e si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, libero da qualsiasi forma di **molestia, violenza, abuso, discriminazione o comportamento inappropriato**.

In coerenza con i propri valori, con la normativa vigente e, in particolare, con il **D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81**, nonché con i principi della **UNI/PdR 125:2022** sulla Parità di Genere, l'Azienda riconosce tali comportamenti anche come **rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori** e si impegna a prevenirli attraverso adeguate misure organizzative, procedurali e formative.

L'Azienda adotta una politica di **tolleranza zero** verso ogni forma di molestia, violenza o abuso, sia essa di natura fisica, verbale, psicologica o digitale, promuovendo attivamente una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'equità e sulla prevenzione dei rischi psicosociali.

2. Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a:

- dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello e con qualsiasi tipologia contrattuale;
- consulenti, fornitori, appaltatori, partner e terze parti;
- qualsiasi soggetto che operi, a qualunque titolo, per conto dell'Azienda o all'interno dei suoi ambienti di lavoro.

Essa si applica in tutti i contesti lavorativi e nelle attività connesse o correlate al lavoro, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: uffici, cantieri, sedi operative, trasferte, riunioni, eventi aziendali, attività formative, nonché nelle **interazioni e comunicazioni digitali**.

L'ambito di applicazione comprende altresì situazioni in cui comportamenti di molestia o violenza possano verificarsi **anche al di fuori dei luoghi fisici aziendali**, qualora connessi all'attività lavorativa o idonei a incidere sulla salute, sicurezza e dignità delle persone, in coerenza con quanto previsto dal **D.Lgs. 81/2008** in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

 THE QUBE	POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE VIOLENZE E DEGLI ABUSI NEI LUOGHI DI LAVORO	Mod. 6.1a Rv. 1 Del 29/12/2025
--	--	-----------------------------------

3. Definizione di molestie, violenze e abusi (versione aggiornata)

Per **molestie, violenze e abusi** si intendono tutti i comportamenti indesiderati, singoli o reiterati, posti in essere con modalità fisiche, verbali, non verbali o digitali, che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di compromettere la sua salute, sicurezza o benessere psicofisico, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Tali comportamenti sono considerati anche **rischi per la salute e sicurezza sul lavoro**, in quanto riconducibili ai rischi di natura psicosociale.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- molestie verbali, non verbali o comportamentali;
- comportamenti discriminatori o vessatori;
- abusi di potere o di posizione;
- molestie a carattere sessuale, incluse attenzioni indesiderate o richieste inappropriate;
- comportamenti intimidatori, minacciosi o ritorsivi;
- atti di violenza fisica o psicologica;
- comportamenti ostili o aggressivi, anche in forma digitale (es. messaggi, email, social).

Sono altresì ricompresi comportamenti posti in essere da colleghi, superiori, subordinati o soggetti terzi, che possano incidere sulla dignità e sulla sicurezza delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa o ad essa connessa.

4. Segnalazioni e tutela della riservatezza

L'Azienda incoraggia la segnalazione tempestiva di qualsiasi comportamento inappropriato, molestia, violenza o abuso, quale elemento fondamentale per la prevenzione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

A tal fine, garantisce:

- la **riservatezza** dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e delle informazioni contenute nella segnalazione;
- la **protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione** nei confronti di chi segnala in buona fede;
- la **gestione imparziale, tempestiva e tracciabile** delle segnalazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, attraverso una piattaforma esterna dedicata, accessibile al seguente link: <https://www.theqube.it/lavora-con-noi/>

All'apertura della pagina, dopo 3 secondi c.a, comparirà un pop-up che permetterà di inserire la segnalazione in forma anonima

 THE QUBE	POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE VIOLENZE E DEGLI ABUSI NEI LUOGHI DI LAVORO	Mod. 6.1a Rv. 1 Del 29/12/2025
--	--	-----------------------------------

Tale canale garantisce modalità di invio **sicure, riservate e conformi alla normativa in materia di protezione dei dati personali e di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)**.

L'Azienda assicura che ogni segnalazione sia oggetto di adeguata valutazione e, ove necessario, di approfondimento, con l'adozione delle eventuali misure correttive e preventive, anche ai fini dell'aggiornamento della valutazione dei rischi.

. Nomina del Referente per la Prevenzione delle Molestie, Violenze e Abusi)

A conferma del proprio impegno nella prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, l'Azienda ha individuato un **Referente per la Prevenzione delle Molestie, Violenze e Abusi**, quale presidio organizzativo dedicato alla gestione e prevenzione di tali fenomeni.

Il Referente opera con autonomia, riservatezza, indipendenza e imparzialità, nel rispetto della normativa vigente, ed è adeguatamente formato sui rischi psicosociali e sulle procedure di gestione delle segnalazioni.

Al Referente sono attribuiti i seguenti compiti:

1. Accogliere e ascoltare le segnalazioni, garantendo un punto di contatto confidenziale, sicuro e accessibile.
2. Ricevere, registrare e gestire le segnalazioni in modo **tracciabile**, nel rispetto delle politiche aziendali e della normativa applicabile, inclusa quella in materia di whistleblowing.
3. Assicurare la corretta **istruttoria dei casi**, anche in coordinamento con le funzioni aziendali competenti (es. Risorse Umane, RSPP, Direzione).
4. Fornire supporto e orientamento alle persone coinvolte, nel rispetto dei principi di tutela, riservatezza e non discriminazione.
5. Collaborare all'individuazione e attuazione di **misure correttive e preventive**, anche ai fini dell'aggiornamento della valutazione dei rischi.
6. Promuovere attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui temi della prevenzione delle molestie, violenze e abusi.
7. Monitorare il fenomeno attraverso la raccolta e l'analisi dei dati, garantendo una **rendicontazione periodica in forma aggregata** alla Direzione, nel rispetto della privacy.
8. Contribuire al miglioramento continuo del sistema di gestione aziendale, con particolare riferimento ai rischi psicosociali.

6. Formazione e sensibilizzazione

L'Azienda si impegna a promuovere iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione periodica sui temi della prevenzione delle molestie, violenze e abusi, quali elementi fondamentali per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Tali attività sono finalizzate a:

	POLITICA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE, DELLE VIOLENZE E DEGLI ABUSI NEI LUOGHI DI LAVORO	Mod. 6.1a Rv. 1 Del 29/12/2025
--	--	-----------------------------------

- diffondere una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'inclusione e sulla parità di genere;
- accrescere la consapevolezza dei comportamenti corretti e dei rischi connessi a molestie, violenze e abusi, anche di natura psicosociale;
- informare sui canali di segnalazione e sulle modalità di gestione dei casi;
- rafforzare le competenze dei lavoratori, dei preposti e dei responsabili nella prevenzione e gestione delle situazioni a rischio.

La formazione è erogata con periodicità definita e comunque in occasione di aggiornamenti normativi o organizzativi rilevanti, ed è integrata nei programmi aziendali in materia di salute e sicurezza ai sensi del **D.Lgs. 81/2008**.

7. Miglioramento continuo

La presente Politica è soggetta a monitoraggio periodico ed è parte integrante del sistema di gestione aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro.

L'Azienda si impegna a riesaminarla regolarmente al fine di garantirne l'efficacia e l'aggiornamento, tenendo conto:

- degli esiti delle segnalazioni e delle relative analisi;
- dell'andamento degli indicatori interni (es. eventi, criticità, clima organizzativo);
- dei risultati della valutazione dei rischi, con particolare riferimento ai rischi psicosociali;
- delle evoluzioni normative e delle buone prassi di riferimento.

Gli esiti del monitoraggio e del riesame sono utilizzati per individuare e attuare azioni di miglioramento continuo, anche ai fini dell'aggiornamento del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e delle misure di prevenzione adottate.

Aggiornata in sede di riesame

La Direzione

Il Rappresentante Legale


TQC Srl
Via Corte dei Mesagnesi, 30
73100 Lecce (LE) - P.I. e C.F.: 04929840751
SDI: M5UXCR1 PEC: tqcsr1@pec.it