

# REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	APPROVATO
0	30/06/24	Regolamento contrasto molestie	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	CdA

## **ARTICOLO 1 - *Scopo e ambito di applicazione***

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di ProgettoPersona scs alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente regolamento definisce:

- l'impegno di ProgettoPersona scs per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale;

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso ProgettoPersona scs e che collaborano a qualsiasi titolo.

## ARTICOLO 2 - Definizioni

- Molestia sul lavoro:** 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
- Violenza sul lavoro:** riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti:

- proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione);
- adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali;
- adozione di gesti sessuali espliciti;
- invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie);
- esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro;
- adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

### **ARTICOLO 3 – Impegno dell'organizzazione**

ProgettoPersona scs si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Ed inoltre,

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

#### **ARTICOLO 4 - La valutazione del rischio**

Le fasi di un processo di valutazione del rischio per la sicurezza e la salute in generale sono:

- identificare i fattori di pericolo che possono portare a violenze sui luoghi di lavoro;
- identificare i gruppi esposti;
- analizzare e valutare per i diversi gruppi esposti i rischi associati ai pericoli identificati;
- identificare misure adatte alla riduzione dei rischi che risultino significativi;

- pianificare e realizzare un processo di implementazione delle misure, di monitoraggio del rischio, di revisione periodica della valutazione.

Nella matrice di rischio possiamo considerare che:

- la probabilità del danno viene attribuita sulla base di un'analisi: delle condizioni organizzative; della presenza (numerosità) dei fattori di pericolo; dell'assenza di fattori di readiness organizzativa (capacità di contrasto);
- la gravità del danno in base alla considerazione dell'analisi dei disagi riportati, ove per disagi riportati si intende la frequenza di episodi di aggressività fisica o verbale, oppure alla presenza di timori di violenza. Non ci si riferisce agli episodi ufficialmente riportati all'organizzazione in passato, ma a quelli riportati durante la raccolta dati che avviene tramite questionari anonimi, con un approfondimento in forma di focus group; in tal caso la rivalutazione della gravità del danno sarà sempre identificata come "grave".

**LEGENDA RISCHIO**

		<b>DANNO (D)</b>			
		<b>LIEVE (1)</b>	<b>MODESTO (2)</b>	<b>SIGNIFICATIVO (3)</b>	<b>GRAVE (4)</b>
<b>PROBABILITÀ (P)</b>	BASSO				
	ACCETTABILE				
	NOTEVOLE				
	ELEVATO				
	Non Probabile (1)	1	2	3	4
Possibile (2)	2	4	6	8	
Probabile (3)	3	6	9	12	
Altamente probabile (4)	4	8	12	16	

**CLASSE DI RISCHIO**

**Priorità di intervento**

<b>ELEVATO</b> (12 ≤ R ≤ 16)	<b>Azioni correttive Immediate</b> L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.
<b>NOTEVOLE</b> (6 ≤ R ≤ 9)	<b>Azioni correttive da programmare con urgenza</b> L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
<b>ACCETTABILE</b> (3 ≤ R ≤ 4)	<b>Azioni correttive da programmare a medio termine</b>

	Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.
<b>BASSO</b> ( $1 \leq R \leq 2$ )	<b>Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione</b>

### Possibili fattori di pericolo

#### Molestie da parte di colleghi/e

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 2 \times 2 = 4$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
(elevato, notevole, accettabile, basso)	ACCETTABILE

#### Molestie da parte di utenti

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 2 \times 1 = 2$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
(elevato, notevole, accettabile, basso)	BASSO

#### Discriminazione da parte di colleghi/e

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 1 \times 1 = 1$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
<i>(elevato, notevole, accettabile, basso)</i>	BASSO

### **Violenza da parte di colleghi/e**

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 1 \times 3 = 3$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
<i>(elevato, notevole, accettabile, basso)</i>	ACCETTABILE

### **Violenza da parte di utenti**

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 1 \times 2 = 2$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
<i>(elevato, notevole, accettabile, basso)</i>	BASSO

## **ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione**

Successivamente all'analisi del contesto e dei dati a disposizione si riportano le azioni migliorative:

*Misure strutturali e tecnologiche*



- valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti violenti;

*Misure organizzative*

- promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza.

*Formazione del personale*

- Incontri che portino a conoscenza di tutto il personale i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza.

**ARTICOLO 6 – Segnalazioni**

Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate con le seguenti modalità:

- utilizzando la procedura Whistleblowing in allegato