

**REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO
ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO****STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE**

Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere RSPP - Emilio Chini Responsabile Risorse Umane - Benedetta Bernardeschi	Approvazione Comitato Guida/Organo amministrativo
0	<i>06/08/24</i>	<i>Prima emissione</i>	Azzurra Valeri	Alberto Grilli Elena Del Seppia

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



PREMESSA

Il fenomeno della violenza e delle molestie è significativo in Italia, anche in ambito lavorativo.

I risultati della prima indagine nazionale sul tema specifico della violenza e molestia di tipo sessuale, pubblicati dall'Istat nel 2018¹, evidenziano che sono 8.816.000 le donne dai 14 ai 65 anni che nel corso della loro vita hanno subito una qualche forma di molestia sessuale. Il problema non è solo femminile, dato che 3.874.000 uomini hanno dichiarato di aver subito almeno una molestia.

In ambito lavorativo, 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche² da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro.

Le molestie e le violenze di tipo sessuale sono però solo un aspetto del problema, che riguarda una casistica molto più vasta, tra cui le molestie psicologiche e quelle fisiche.

Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare la comunicazione su tale tematica sensibilizzando tutti i lavoratori.

L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo, allo stesso tempo, il rischio di infortuni e malattie professionali.

Il presente regolamento ha l'obiettivo di **fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul proprio luogo di lavoro**, affinché ogni lavoratore e lavoratrice, anche in virtù del ruolo ricoperto nell'organizzazione, prenda piena coscienza del problema e si attivi per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo a chi segnalarli per ottenere aiuto.

Riferimenti bibliografici

- OIL, *“Eliminare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Convenzione n. 190 e Raccomandazione n. 206”*, 2019
- OIL Nota *“Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190 del 2019 - 12 modi in cui la Convenzione può supportare la risposta alla crisi del COVID-19 e la ripresa”*, maggio 2020
- Istat, *“Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016”*, 13 febbraio 2018
- Servizio Studi del Senato, Nota breve n. 131 - settembre 2019 EU-OSHA, *“Sexual harassment at work”*, 2015
- EU-OSHA, *“Third-party violence in the workplace”*, 2015 EU-OSHA, Factsheet 24 *“La violenza sul lavoro”*, 2002
- EU-OSHA *“Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work”*, 2018
- Sicora A., *“Errore e apprendimento nelle professioni d'aiuto”*, Ed. Maggioli, 2010

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



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 de *IL SIMBOLO* 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 de *IL SIMBOLO* 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 (procedura operativa);

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso *IL SIMBOLO* 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:

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



- **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).

Come riconoscere situazioni di molestie e violenza

In quali luoghi possono verificarsi?

Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro.

In luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi.

Durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro.

A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

In primo luogo è necessario sottolineare che, mentre alcuni gesti o proposte sono considerate chiaramente inaccettabili, certi comportamenti a volte non sono considerati univocamente inappropriati. Ciò che per alcuni può essere considerato un complimento o una battuta, per altri può risultare offensivo; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto turnover, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell'ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute, la carriera, ecc., di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell'età, dello status sociale, della disabilità, ecc.).

Sono di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- Apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- Commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- Gesti, proposte o "scherzi" a sfondo sessuale; domande invadenti su relazioni personali;
- Invio di immagini o e-mails inappropriate;
- Un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.



Fonte: EU-OSHA, infografica "Sexual harassment at work (2015). Rielaborata e tradotta

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Sono di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO



Per i lavoratori

- Paura, ansia, stress
- Disturbi del sonno e affaticamento
- Depressione
- Disturbo post traumatico da stress
- Lesioni fisiche



Per l'organizzazione

- Incremento dell'assenteismo
- Calo della motivazione
- Riduzione della produttività
- Deterioramento dei rapporti tra i lavoratori
- Incremento del turnover e difficoltà nelle assunzioni

Alcuni esempi: urlare; usare un linguaggio offensivo o sarcastico; offendere; criticare continuamente il/la lavoratore/trice; escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks; nascondere informazioni importanti; assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

La molestia non deve essere mai tollerata.

Come posso accorgermi del rischio di atti di violenza sul mio luogo di lavoro?

Un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa oppure da pressione, nonché laddove siano in gioco questioni personali.

I contrasti che non sono stati risolti nel modo appropriato possono degenerare in atti di violenza.

Nota cambiamenti nel comportamento del/della mio/a collega?

Le conseguenze per il singolo possono variare notevolmente: demotivazione per il lavoro; stress (ciò vale anche per chi è indirettamente vittima, chi assiste all'atto o all'episodio di violenza); danni alla salute fisica o psicologica; sintomi post traumatici come paure, fobie e disturbi del sonno; incremento, apparentemente immotivato, delle assenze.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



ARTICOLO 3 - *Impegno dell'organizzazione*

Molestie, aggressioni, violenze e discriminazioni dirette e indirette sono considerati inaccettabili dalla Cooperativa.

IL SIMBOLO 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;
- fornire una **formazione specifica** a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla non tolleranza di 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.**

Cosa posso fare nell'immediato, in base anche al mio ruolo?

Per prevenire ulteriori danni e limitare le conseguenze negative è importante:

- *collaborare all'instaurarsi e al consolidarsi di un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità dei colleghi e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti,*
- *non lasciare solo/a il/la lavoratore/trice che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza nelle ore successive all'avvenimento;*
- *la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio della dirigenza alla vittima;*
- *fornire un sostegno alla vittima nell'immediato e nelle fasi successive in caso di sindrome post traumatica;*
- *offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.);*
- *informare gli altri lavoratori per evitare che si diffondano voci infondate;*
- *riesaminare la valutazione dei rischi per individuare le misure aggiuntive da adottare.*



ARTICOLO 4 - *La valutazione del rischio*

Il Simbolo attua quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., con particolare riferimento alla valutazione di tutti i rischi ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

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".

Approccio metodologico di valutazione dei rischi

La relazione fra i fattori considerati nella presente valutazione del rischio (metodologia), ovvero la probabilità di accadimento dell'evento negativo e la gravità delle lesioni da esso causate, determina un "indice di rischio", e viene quantificata mediante una funzione matematica del tipo:

$$R = D \times P$$

dove

R = magnitudo del rischio;

D = gravità delle conseguenze (o danno, inteso come infortunio o malattia professionale), espressa ad esempio come una funzione del numero di soggetti coinvolti in quel tipo di rischio e del livello di lesioni da essi provocato;

P = probabilità o frequenza del verificarsi delle conseguenze, espressa ad esempio in numero di volte in cui il danno può verificarsi in un dato intervallo di tempo.

La determinazione della funzione di rischio "f" presuppone di definire un modello dell'esposizione dei lavoratori a quel dato rischio, che consenta di porre in relazione l'entità del danno atteso e la probabilità del suo verificarsi con la magnitudo del rischio.

Per quanto riguarda la probabilità di accadimento si definisce una scala delle Probabilità, riferendosi ad una correlazione più o meno diretta tra la carenza riscontrata e la probabilità che si verifichi l'evento indesiderato, tenendo conto della frequenza e della durata delle operazioni/lavorazioni che potrebbero comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



Di seguito è riportata la Scala delle Probabilità adottata:

Livello	Criteri
Non Probabile	Non sono noti episodi già verificatisi. L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in concomitanza con eventi poco probabili ed indipendenti. Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità
Possibile	L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno solo in circostanze sfortunate di eventi. Sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi. Il verificarsi del danno ipotizzato, susciterebbe grande sorpresa;
Probabile	L'anomalia da eliminare potrebbe provocare un danno anche se in modo non automatico e/o diretto. E' noto qualche episodio in cui all'anomalia ha fatto seguito il verificarsi di un danno. La mancanza rilevata può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto; Il verificarsi del danno ipotizzato, susciterebbe una moderata sorpresa in Azienda;
Altamente probabile	Esiste una correlazione diretta tra l'anomalia da eliminare ed il verificarsi del danno ipotizzato. Si sono già verificati danni conseguenti all'anomalia evidenziata nella struttura in esame o in altre simili ovvero in situazioni operative simili. (consultare le fonti di dati su infortuni e malattie professionali, dell'Azienda, della ASL, dell'ISPESL, ecc.); Il verificarsi del danno conseguente la mancanza rilevata non susciterebbe alcuno stupore in Azienda;

Per quanto concerne l'Entità dei Danni, si fa riferimento alla reversibilità o meno del danno.

Di seguito è riportata la Scala dell'Entità del Danno:

Livello	Criteri
Lieve	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea breve e rapidamente reversibile Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.
Modesto	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea anche lunga ma reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili.
Significativo	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti di invalidità permanente parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti
Grave	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti

Combinando le due scale in una matrice si ottiene la Matrice Dei Rischi, nella quale ad ogni casella corrisponde una determinata combinazione di probabilità/entità dei danni.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



Di seguito è riportata la matrice che scaturisce dalle suddette scale:

MATRICE DEL RISCHIO $R = P \times D$			DANNO			
			Lieve	Modesto	Significativo	Grave
			1	2	3	4
P R O B A B I L I T À	Non Probabile	1	1	2	3	4
	Possibile	2	2	4	6	8
	Probabile	3	3	6	9	12
	Molto Probabile	4	4	8	12	16

Classe di Rischio	Priorità di intervento
Alto ($9 \leq R \leq 16$)	Azioni correttive immediate , in quanto il rischio non è sufficientemente sotto controllo con elevata probabilità di accadimento di eventi dannosi associata a possibili gravi conseguenze in termini di entità del danno. L'intervento previsto 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.
medio($6 \leq R \leq 8$)	Azioni correttive da programmare con urgenza , in quanto il rischio non è sufficientemente sotto controllo (generalmente medio quanto a probabilità d'accadimento e gravità delle conseguenze;). Il rischio si può presentare anche con elevata probabilità di accadimento di eventi dannosi oppure con possibili forti conseguenze in termini di entità del danno, ma non l'uno e l'altro aspetto congiunti. Si può presentare anche inadempimenti formali a norme di legge che possono determinare situazioni di rischio di rilievo. L'intervento previsto da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
Accettabile ($3 \leq R \leq 4$)	Azioni correttive da programmare a medio termine , il rischio è non sufficientemente sotto controllo ma generalmente modesto sia sotto il profilo della probabilità d'accadimento che della gravità dei danni che ne potrebbero derivare; Il rischio si può presentare anche per inadempimenti formali a norme di legge che comunque non determinano situazioni di rischio di rilievo 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.
Basso ($1 \leq R \leq 2$)	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione , che richiede interventi a lungo termine rischio generalmente modesto sotto il profilo della probabilità di accadimento; si presentano corretti adempimenti formali.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



Esito della Valutazione dei Rischi

Alla data odierna non sono state riportati casi di molestie sui posti di lavoro all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro.

Tutto il personale dovrà garantire una immediata comunicazione al Coordinatore/Referente del Servizio che si coordina con il Responsabile di Area.

Quest'ultimo si interfaccia al bisogno con il Preposto e, qualora ne venisse individuata la necessità, con il Responsabile Risorse Umane, il RSPP, il Medico competente e il RLS.

Qualora si ravvisino comportamenti discriminatori e/o molestie che attengono all'ambito di competenza del Comitato Guida per la Parità di Genere il segnalante è invitato a utilizzare i canali indicati al successivo articolo 6.

Il Responsabile individuato avrà cura di valutare i singoli casi e individuare le azioni e le misure idonei alla risoluzione del problema (richiamo verbale o scritto, spostamento di luogo di lavoro della persona molesta, fino alla sospensione del servizio per periodi più o meno lunghi).

<i>Livello probabilità</i>	<i>Entità danno/patologia</i>	<i>CLASSE DI RISCHIO</i>
<i>Possibile (2)</i>	<i>Modesto (2)</i>	<i>Accettabile (4)</i>

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

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere riguardano sostanzialmente:

- valutare le attività in essere in funzione della **riduzione dei fattori di rischio** connessi ad atti e comportamenti violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo;
- assicurare la presenza nei locali di telefoni e/o altri ausili per dare l'allarme in caso di bisogno;
- eliminare, per quanto possibile, oggetti o attrezzature che possono essere utilizzate come corpi contundenti o taglienti (ad es. tagliacarte, forbici, vasi, ecc...);
- dotare le postazioni a contatto con il pubblico di barriere fisiche;
- mantenere adeguati livelli di illuminazione artificiale nella struttura e nelle aree.

Misure organizzative

A titolo esemplificativo in relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- promuovere un'organizzazione orientata alla riduzione degli episodi di violenza;
- definire un'interfaccia operativa con le Forze dell'Ordine ai fini delle attività previste nel contesto delle procedure operative di erogazione del servizio;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza;
- creare una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco;
- affrontare precocemente i conflitti tra lavoratori;
- promuovere indagini sul personale tramite questionari anonimi al fine di acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale oltre a definire azioni di miglioramento del benessere e del clima aziendale;
- effettuazione di attività di informazione e formazione legata alla gestione degli ospiti/utenti e dei possibili conflitti;

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



- gestione dell'organizzazione del personale operante garantendo la presenza di un numero di lavoratori minimo;
- realizzazione di una procedura atta a chiamare le forze dell'ordine in caso di situazioni non gestibili dagli operatori;
- per quanto attiene i rischi psico-sociali (in particolare lo stress lavoro-correlato), nella valutazione dei rischi prevista ai sensi del d.lgs.81/2008 e s.m.i. questi devono essere considerati e analizzati sia per gli uomini che per le donne, e riportati nel Documento di valutazione dei rischi in modo disaggregato, tenendo anche conto dei fattori previsti all'art.28 del suddetto decreto: età, paese di provenienza e tipologia contrattuale.

Inoltre, vanno debitamente considerati elementi attinenti all'equilibrio vita privata-lavoro, agli orari di lavoro, alle possibilità di carriera, a eventuali episodi di molestie e violenze, a fenomeni di discriminazione. In ogni caso, è importante fornire al soggetto vittima di aggressioni, minacce o violenze la possibilità di ricorrere a un'attività di riflessione allo scopo di eliminare o alleviare le conseguenze emotive spesso generate da questo tipo di esperienza.

Formazione del personale

A titolo esemplificativo la formazione deve mirare a far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza.

**ARTICOLO 6 - Segnalazioni**

La reazione delle persone agli atti di violenza, siano esse vittime o testimoni, può dipendere dalla loro personalità, dai loro vissuti individuali, dai meccanismi di reazione basati sull'esperienza, dalle caratteristiche fisiche dell'ambiente in cui si trovano e dalle norme e regole organizzative. La loro risposta può essere passiva (accettazione o fuga) o attiva (negoziante o autodifesa sul piano fisico). La violenza sul luogo di lavoro rappresenta di fatto un concreto fattore di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori, non è un problema individuale, va affrontato in maniera strutturale all'interno del sistema di prevenzione ed impone l'adozione di un modello organizzativo che si avvalga di adeguati strumenti di rilevazione, di monitoraggio e di gestione degli eventi avversi.

Per rivelarsi efficace, il modello organizzativo deve dotarsi di un sistema che registri episodi anche non conclamati di violenza, incoraggiando, ovviamente, la denuncia di eventuali atti conclamati, ma anche la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona.

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione obbligatoria da parte del Datore di Lavoro e frutto della collaborazione degli attori della prevenzione:

- Medico Competente,
- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel metodo di valutazione dello SLC promosso dall'Inail, le molestie morali e/o sessuali, rientrano tra quegli indicatori critici denominati "eventi sentinella". Nei casi di violenza fisica, i fatti sono facili da accertare, mentre è più difficile prevedere come la potenziale vittima reagirà ad atti reiterati di molestia e/o violenza psicologica, peraltro più difficili da riconoscere anche da parte di eventuali testimoni.

Molte vittime (uomini e donne) spesso non parlano delle loro esperienze di molestie ricevute, per vergogna, per mancanza di fiducia nei confronti dell'interlocutore, per paura del giudizio. La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio!

Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- **Il Comitato Guida**, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa;
- **il Medico Competente**;
- **il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza**;
- **Numero verde antiviolenza e stalking 1522 (gratuito, attivo H24), promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.**

Nel caso la vittima o chi è testimone intendesse segnalare l'episodio al **Comitato Guida** della Cooperativa può farlo nelle seguenti modalità alternative:

- in forma anonima a mezzo posta a **Comitato Guida presso IL SIMBOLO, Via dei Cappuccini, n. 2/B, 56124 Pisa**;
- in forma non anonima attraverso la compilazione di un form sul sito della Cooperativa alla pagina Parità di genere.

I risultati e le segnalazioni saranno trattati e analizzati esclusivamente dal Comitato Guida che avrà l'onere di gestirle con la dovuta riservatezza e la necessaria attenzione al fine di individuare le azioni correttive da attuare.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



Entro 3 giorni lavorativi dalla ricezione il Comitato Guida darà risposta di ricezione e avvierà la sua presa in carico con eventuale adozione di provvedimenti interni non oltre i 60 giorni.

La descrizione deve contenere elementi dettagliati dell'episodio e una descrizione accurata dei fatti e della persona/e coinvolte.

La segnalazione viene ricevuta dal Comitato Guida per la Parità di Genere.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

- **ricezione della segnalazione** a cui sarà data risposta di presa visione entro 3 giorni lavorativi;
- **analisi preliminare della segnalazione;**
- **adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.**

Il Comitato Guida, **analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.**

Il Comitato Guida provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte. L'organizzazione o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Il Comitato Guida **redige con cadenza almeno annuale un report** sulle segnalazione pervenute e i relativi provvedimenti adottati.