



La certificazione della parità di genere



	REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO	DOC07 REVO del 02/01/2025
--	--	------------------------------

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	02/01/2025	Prima emissione	RSGPG	Comitato Guida	Direzione



La certificazione della parità di genere



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 *Artigianservizi* 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 *Artigianservizi* 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 *Artigianservizi* e che collaborano a qualsiasi titolo, e specificamente:

- tutto il personale dipendente di *Artigianservizi* nell'espressione delle proprie attività all'interno e all'esterno;
- agenti / consulenti finanziari non dipendenti / collaboratori nell'espressione delle proprie attività con interlocutori interni ed esterni;
- persone con contratto di somministrazione;
- persone destinatarie di iniziative di tirocinio/stage;
- partner commerciali.



La certificazione della parità di genere



Le presenti Regole si applicano anche in occasione di eventi sociali, viaggi di lavoro, training e momenti che avvengono fuori dai consueti luoghi di lavoro ma che si riferiscono ad attività correlate all'ambito professionale, nonché al di fuori di tale contesto lavorativo nei casi in cui l'autore/autrice della molestia sessuale e la vittima appartengano entrambi alle categorie dei Destinatari.

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:



La certificazione della parità di genere



- **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 certificazione della parità di genere



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

ARTICOLO 3 – Impegno dell'organizzazione

Artigianservizi 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 del personale, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche con il personale per indagare se ha 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;



La certificazione della parità di genere



- 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.



La certificazione della parità di genere



ART. 4 – Modalità operative

4.1 Individuazione dei pericoli

La prima valutazione riguarda la presenza di pericoli, definendo come pericolo “la qualità o proprietà intrinseca di un fattore avente la potenzialità di provocare un danno alle persone” (definizione di pericolo sul lavoro nel Dlgs 81/08); in altre parole, per quanto riguarda la molestia sul lavoro (che rappresenta il danno), il pericolo si individua in fasi dei processi coinvolti nella parità dei generi (fattori aventi la potenzialità di generare una molestia). In linea di massima, un’indicazione non esaustiva delle fasi che costituiscono un pericolo di molestia o di azione discriminatoria è la seguente:

- selezione del personale
- erogazione superminimi o bonus
- progressione di carriera
- maternità
- rientro dalla maternità
- utilizzo paternità
- utilizzo congedo parentale
- utilizzo flessibilità oraria o part time
- pianificazione della formazione
- formazione
- acquisizione merci o servizi

4.2 Analisi del rischio

Per ogni pericolo individuato nel processo in esame, il Comitato Guida indica:

- Probabilità che si verifichi un evento avverso (sulla base degli eventi avversi realmente accaduti, della percezione per l’esperienza di ciascun membro del gruppo, dei risultati dei questionari)
- Gravità del danno (sulla base delle competenze dei partecipanti)
- Rilevabilità (cioè la possibilità che il danno venga rilevato)



La certificazione della parità di genere



Criteri per la valutazione di Probabilità, Gravità, Rilevabilità

PROBABILITA' (P)	
Trascurabile 1	Il dato è a livelli accettabili e stazionari. Variazioni significative desterebbero stupore.
Bassa 2	Il fattore è sotto controllo e non si possono aspettare variazioni significative.
Alta 3	Non sempre sono rispettate tutte le procedure, utilizzando tutti gli strumenti necessari.
Molto alta 4	Non esistono procedure o strumenti per tenere sotto controllo il pericolo

GRAVITA' DELLE CONSEGUENZE (G)	
Lieve 1	Il danno è trascurabile e riparabile.
Discreta 2	Il danno non è trascurabile ma è riparabile
Alta 3	Gli effetti sono gravi per la persona
Elevatissima 4	Gli effetti sono molto gravi per la persona

RILEVABILITA' (C)	
Lieve 1	La quantità e/o qualità del controllo rende quasi impossibile non rilevare l'evento avverso
Discreta 2	La quantità e/o qualità del controllo consente generalmente di rilevare l'eventuale evento avverso
Alta 3	Il controllo è difficile e bassa la possibilità di individuare l'evento avverso
Elevatissima 4	Non esiste controllo che possa individuare l'evento avverso se si verifica

Il livello di rischio (**R**) per ogni pericolo si ottiene come prodotto:

$$R = P \times G \times C$$

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

Le azioni da intraprendere riguardano sostanzialmente:



La certificazione della parità di genere



- 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.

Misure organizzative

In relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- 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

La formazione mira a sensibilizzare il personale sulle tematiche della parità di genere e a far conoscere i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di molestie.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

Al fine di far emergere e gestire con il massimo rigore ogni caso di molestia, è previsto un processo strutturato di gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate con le seguenti modalità:

- Artigianservizi ha attivato un'apposita piattaforma informatica dedicata alla gestione delle segnalazioni e raggiungibile dalla home page del portale web istituzionale, alla voce "Segnalazione illeciti" all'indirizzo

<https://confartigianatofoligno.com/>

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

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione



La certificazione della parità di genere



3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il ruolo di Garante del Processo di gestione della segnalazione è affidato Comitato Guida. Tale figura ha il compito di assicurare che lo svolgimento dell'intero processo sia svolto secondo tempi e modi stabiliti nelle presenti Regole.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero 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 soggetto che riceve la segnalazione provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Al termine del processo di analisi della segnalazione ed a seguito delle verifiche di approfondimento, può verificarsi che:

- 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. In ogni caso, sarà cura dei soggetti competenti effettuare gli opportuni approfondimenti sulle situazioni che hanno condotto alla segnalazione. Artigianservizi 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;
- la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni al fine di evitare che le molestie oggetto di segnalazione si possano reiterare 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.



La certificazione della parità di genere



In tutti i casi la Artigianservizi S.r.l. si impegna a mettere a disposizione delle persone coinvolte da un evento di molestia specifici percorsi di sostegno psicologico.

Resta fermo il fatto che, al fine di tutelare la vittima, le Funzioni coinvolte nel Processo si riservano di mettere in atto provvedimenti gestionali a sua tutela, anche prima della chiusura della verifica, in relazione alla gravità della situazione.

La funzione Garante del Processo, al termine della verifica, contatta la vittima per informarla sulle risultanze della verifica stessa e compila un apposito report.

ARTICOLO 7 - Riservatezza e protezione dei soggetti coinvolti

Artigianservizi S.r.l. pone in essere tutti i presidi a garanzia della riservatezza del contenuto della segnalazione, dei dati personali del segnalante, dei testimoni e del presunto autore della molestia sessuale.

Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione delle presenti Regole sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR), del Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo del 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche) e dei successivi provvedimenti emanati in materia ("Normativa Privacy").

In particolare, ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 25 del Regolamento UE 2016/679, i dati personali trattati ai fini delle presenti Regole devono essere:

- adeguati, pertinenti, pseudoanonimi fin dove possibile e limitati a quelli strettamente e obiettivamente necessari per verificare la fondatezza della segnalazione e per la relativa gestione;
- trattati in modo lecito, corretto e trasparente, calibrando la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui, in concreto, tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

I soggetti che ricevono, esaminano e valutano le segnalazioni, il Garante del Processo e ogni altro soggetto coinvolto nel processo hanno l'obbligo di garantire la riservatezza delle



La certificazione della parità di genere



informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante che, in ogni caso, deve essere opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla segnalazione.

Ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali, i diritti di cui agli artt. Da 15 a 22 del Regolamento UE 2016/679 degli interessati (inclusi i soggetti segnalati) non possono essere esercitati, tra gli altri, con richiesta al titolare del trattamento, qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante. Tuttavia, al soggetto segnalato, presunto autore della condotta, non è preclusa la possibilità di esercitare i diritti previsti dai menzionati articoli del Regolamento UE 2016/679, in particolare il diritto di opposizione art 21 del GDPR.

L'identità del segnalante potrà essere comunicata all'Autorità giudiziaria qualora questa ne faccia richiesta nell'ambito di indagini o procedimenti penali avviati in relazione ai fatti oggetto della segnalazione.

Ad ogni interessato viene resa disponibile un'apposita informativa in materia di protezione dei dati personali trattati in applicazione delle presenti Regole.

ARTICOLO 7 - Reportistica

La funzione Garante del Processo è tenuta a redigere su base annuale un report sulle segnalazioni pervenute e i relativi provvedimenti adottati.