




REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Verifica	Approvazione
			Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Comitato Guida per la Parità di Genere	Direzione Generale 
00	05.11.25	Prima emissione	Barbara Bollani	Antonella Ambroggi	

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Il presente Regolamento si pone l'obiettivo di:

- contribuire a diffondere la cultura del rispetto della persona e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di ECOLE alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative informative e formative;
- 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.

Inoltre il Regolamento definisce:

- l'impegno di ECOLE per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro. ECOLE ha preferito dedicare il seguente Regolamento, valutando di non trattare nel DVR tale rischio essendo non specifico per mansione e /o contesto organizzativo;
- 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 ECOLE e che collaborano con essa.

ARTICOLO 2 - Definizioni

Molestia sul lavoro	Comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse all'appartenenza di genere 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	"Casi e/o 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 (Definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità).
Discriminazione diretta	Quando una lavoratrice o 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 e/o 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	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

ECOLE:

- 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.

A tale scopo ECOLE si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale anche alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- mantenere un Piano strategico;
- fornire informazione e formazione a tutti i livelli organizzativi, anche rispetto ad ogni forma di violenza, incluse le molestie, sotto ogni forma;
- pianificare e realizzare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie e/o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista di eventuali violenze e molestie;
- 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 molestia e /o violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale.

ARTICOLO 4 - *La valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione*

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 la popolazione (o gruppi omogenei) 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 (P) 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 (D) 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.

LEGENDA RISCHIO

	BASSO
	ACCETTABILE
	MEDIO
	ELEVATO

DANNO (D)

PROBABILITÀ (P)		LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
	Non Probabile (1)	1	2	3	4
	Possibile (2)	2	4	6	8
	Probabile (3)	3	6	9	12
	Altamente probabile (4)	4	8		16

CLASSE DI RISCHIO**Priorità di intervento**

ELEVATO ($12 \leq R \leq 16$)	Azioni Correttive immediate L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari, non appena approvato il budget per l'intervento stesso.
MEDIO ($7 \leq R \leq 11$)	Azioni Correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi, anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
ACCETTABILE ($3 \leq R \leq 6$)	Azioni Correttive da programmare a medio termine 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 di Miglioramento da valutare in fase di programmazione

A seguito dell'applicazione della matrice ($R = P \times D$) ECOLE è risultata - nel suo complesso - a basso rischio, inoltre sono state individuate le relative priorità di intervento. Il dettaglio è riportato per esteso nel report "Documento di Valutazione Parità di Genere". La logica di prioritizzazione si basa su due fattori:

- Requisiti UNI PdR 125 - alcune misure sono mandatorie, richieste a prescindere dal livello di rischio (es. Comitato per la Parità, i canali di segnalazione). Queste sono da considerarsi sempre a Priorità Alta.
- Livello di Rischio (Matrice) - le misure che mitigano i rischi classificati come "Medi" hanno priorità su quelle che mitigano rischi già classificati come "Bassi".

Oltre alle priorità più urgenti e/o operative (descritte nel report “Documento di Valutazione Parità di Genere”), si è stabilito di assicurare che il rischio basso ($P < 3$) rimanga tale attraverso monitoraggi continui e di routine, mantenendo costanti nel tempo attività finalizzate alla riduzione dei fattori di rischio:

- un clima di controllo sociale positivo e di auto-correzione,
- canali di segnalazione accessibili, riservati e sicuri, assicurandone e verificandone periodicamente la funzionalità,
- un monitoraggio attivo da parte dei Responsabili di area dell’ambiente di lavoro,
- la possibilità, da parte della Direzione Generale, di intervento (richiami informale o formali) in caso di linguaggio e/o comportamenti inappropriati,
- attività di formazione / informazione che sono alla base della consapevolezza e dell’empowerment.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

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

- ✓ ricezione della segnalazione
- ✓ analisi preliminare della segnalazione
- ✓ adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Le segnalazioni possono essere inoltrate con due differenti modalità:

1. **tramite la piattaforma** <https://whistlesblow.it/c/ecole--enti-confindustriali-lombardi-per-education--societa-consortile-a-rl/1>

La segnalazione sarà ricevuta, in forma anonima, dai membri dell’Organismo di Vigilanza (OdV) esterni a ECOLE. L’Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, assicura la ricezione delle segnalazioni relative a violazioni del Modello

Organizzativo e Gestionale (MOCG) attraverso il portale dedicato, garantendo i requisiti di riservatezza e anonimato previsti.

I due membri esterni dell'OdV effettuano una prima valutazione (triage) della segnalazione pervenuta per valutarne la natura e l'ambito di competenza. Qualora la segnalazione configuri una potenziale violazione del MOCG 231 (inclusi i reati presupposto), l'OdV avvierà l'istruttoria di propria competenza secondo le procedure stabilite. Qualora la segnalazione riguardi materie non rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, ma attinenti a potenziali violazioni della Politica di Parità di Genere (UNI PdR 125:2022), quali discriminazioni, molestie o linguaggio inappropriato, l'OdV provvederà all'immediata trasmissione della stessa al Comitato Guida, quale organo competente per la relativa gestione e istruttoria. La trasmissione avverrà con modalità idonee a garantire la medesima tutela della riservatezza e/o dell'anonimato del segnalante.

2. **contattando il Medico Competente.** Il Medico Competente (MC) è un professionista di fiducia a cui il personale può rivolgersi, in particolare nei casi in cui le situazioni di potenziale molestia o violenza abbiano generato uno stato di disagio o una compromissione della salute psicofisica. I contatti diretti del Medico Competente sono resi noti a tutto il personale al momento dell'assunzione, attraverso l'Induction Kit di ECOLE. Si specifica che il Medico Competente è **strettamente vincolato al segreto professionale** (ai sensi del D.Lgs. 81/08 e del Codice di Deontologia Medica). Pertanto, non può, d'iniziativa, condividere con l'azienda i contenuti l'identità delle persone che a lui si rivolgono.

Il "trriage" (valutazione preliminare) svolto dal Medico Competente, nel rispetto del suddetto vincolo, consiste nel:

- a. fornire il necessario ascolto e supporto medico al/alla dipendente,
- b. informare la persona circa l'esistenza dei canali formali di segnalazione (Comitato Guida, OdV) previsti dalla Policy aziendale per la gestione e l'istruttoria dei fatti segnalati,
- c. illustrare le tutele di riservatezza e il divieto di ritorsione garantiti da detti canali.

Il Medico Competente non avvierà alcuna istruttoria, ma, **solo ed esclusivamente previo consenso esplicito e informato** del/della dipendente, potrà:

- a. farsi portavoce della segnalazione (in forma anonima o nominativa, secondo la volontà della persona) trasmettendola al Comitato Guida per l'avvio dell'istruttoria formale.
- b. supportare la persona nella redazione della segnalazione da inoltrare ai canali competenti.

In assenza di tale consenso, il Medico Competente limiterà il proprio intervento al supporto sanitario e alla tutela della salute del/della dipendente.

Il soggetto che tratterà la segnalazione 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.