



**comunità**

**REGOLAMENTO PREVENZIONE  
MOLESTIE DISCRIMINAZIONI ED  
AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**

**COMUNITÀ FRATERNITÀ SOCIETÀ  
COOPERATIVA SOCIALE ONLUS**

## INDICE

<b>1. SCOPO E DESTINATARI</b> .....	<b>3</b>
1.1. <i>Scopo</i> .....	3
1.2. <i>Destinatari</i> .....	3
<b>2. PRINCIPI:</b> .....	<b>3</b>
<b>3. DEFINIZIONE DI MOLESTA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO</b> ....	<b>4</b>
3.1 <i>Violenza e molestie</i> .....	4
3.2 <i>Molestia di genere</i> .....	4
3.3 <i>Violenza sul lavoro</i> .....	5
3.4 <i>Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze</i> .....	6
<b>4. PREVENZIONE:</b> .....	<b>6</b>
4.1. <i>Programma di prevenzione adottato dall'azienda</i> .....	6
4.2 <i>Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi</i> .....	7
<b>5. SEGNALAZIONE E GESTIONE</b> .....	<b>8</b>
5.1 <i>A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia</i> .....	8
5.2 <i>Nessuna ritorsione</i> .....	9
<b>6. CONTATTI E CHIARIMENTI</b> .....	<b>10</b>
<b>7. RIFERIMENTI:</b> .....	<b>10</b>
7.1 <i>Riferimenti interni</i> .....	10
7.2 <i>Riferimenti esterni</i> .....	10

	<b>Regolamento prevenzione molestie, discriminazione ed aggressioni sui luoghi di lavoro</b>		Pagina 3 di 10
		Rev. 01	Data: 06/11/24

## 1. SCOPO E DESTINATARI

### 1.1. Scopo

L'obiettivo del Regolamento è di sensibilizzare tutto il personale di Comunità Fraternalità in materia di molestie, discriminazioni e di aggressioni/violenze sul luogo di lavoro.

In accordo con la Politica Parità di Genere la cooperativa intende mantenere un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità, rispetto e sicurezza per tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle scelte religiose, dalla nazionalità o da qualsiasi altra caratteristica personale.

**Molestie, aggressioni, violenze e qualsiasi altro comportamento inappropriato sono considerati inaccettabili dalla cooperativa.**

Il presente documento intende fornire un quadro di principi, condotte e azioni concrete che Comunità Fraternalità pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

### 1.2 Destinatari

La presente informativa si applica a tutto il personale della cooperativa, nello svolgimento delle proprie mansioni sia all'interno che all'esterno delle sedi di lavoro.

Il regolamento si rivolge a tutti/e i/le dipendenti, collaboratori e collaboratrici, a prescindere dal sesso, dal ruolo, dal livello e dalla forma contrattuale.

## 2. PRINCIPI:

Si riepilogano i più importanti principi di riferimento che guidano la cooperativa Comunità Fraternalità nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità ed inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- **Tolleranza zero:** la cooperativa rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire violenza fisica o psicologica o molestie, inclusa anche quella sessuale, o qualsiasi altro atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing o di molestia;
- **La nostra risorsa più importante sono le persone** che lavorano con noi e che contribuiscono al raggiungimento dei nostri obiettivi. Per questo motivo ci impegniamo a creare le migliori condizioni possibili nell'ambiente di lavoro, accompagnando il personale in tutto il loro percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura di Comunità Fraternalità è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle pari opportunità;**

- Comunità Fraternità, inoltre, **vieta espressamente ogni comportamento che influenzi negativamente assunzioni, retribuzioni o opportunità di carriera in base a relazioni di natura sentimentale o sessuale. Le decisioni lavorative devono essere basate esclusivamente su competenze, merito e risultati professionali**

### 3. DEFINIZIONE DI MOLESTA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO

Di seguito si definisce cosa si intende per aggressione (violenza) e per molestia, per permettere a tutti i destinatari del presente regolamento di riconoscere queste condotte.

#### 3.1. *Violenza e molestie*

L'espressione «**violenza e molestie**» nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

#### 3.2. *Molestia di genere*

Le **molestie di genere** sono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

Le **molestie sessuali**, sono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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. (Direttiva UE 73/2002)

A titolo di esempio, sono considerate molestie:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- Allusioni sessuali commenti o scherzi non graditi;
- Qualsiasi contatto fisico inappropriato o non consensuale, come toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare o sfiorare il corpo di un'altra persona in modo che sia percepito come invasivo, non richiesto o fuori contesto. In particolare, si ricorda l'importanza del rispetto dei confini personali, soprattutto al di fuori dei momenti di familiarità consentiti e in un contesto di rispetto reciproco.
- Messaggi, mail, sms, offendibili o sessualmente espliciti, avances inappropriate;
- Gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti;
- Richieste esplicite di favori sessuali;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale che possano mettere a disagio l'interlocutore/interlocutrice.

### 3.3. *Violenza sul lavoro*

Per violenza sul lavoro si fa riferimento ad incidenti nei quali 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 (OMS Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo di esempio, sono considerati violenza sul lavoro:

- Qualsiasi contatto fisico inappropriato o non consensuale, come toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare o sfiorare il corpo di un'altra persona in modo che sia percepito come invasivo, non richiesto o fuori contesto. In particolare, si ricorda l'importanza del rispetto dei confini personali, soprattutto al di fuori dei momenti di familiarità consentiti e in un contesto di rispetto reciproco.
- Atti di mobbing o comportamenti tali da incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Violenza fisica, nel caso specifico si parla di **aggressione**;
- Insulti e offese personali: Commenti che mirano a umiliare, denigrare o screditare un collega o una collega, ad esempio riferendosi a caratteristiche personali in modo offensivo.
- Commenti denigratori o umilianti: Espressioni sarcastiche, battute o critiche eccessive rivolte a una persona davanti ad altri/e colleghi/e, con l'intenzione di farla sentire inferiore o inadeguata.
- Minacce dirette o indirette: Espressioni che fanno temere conseguenze negative per la persona, come minacce di licenziamento o altre sanzioni, spesso usate per ottenere obbedienza o favori.
- Critiche costanti e ingiustificate: Feedback negativi non costruttivi, rivolti sempre alla stessa persona, spesso senza reale motivo, con l'intenzione di sminuire la sua autostima e fiducia in sé stessa.
- Svalutazione delle competenze: Commenti continui che mettono in dubbio le capacità o la professionalità di una persona, indipendentemente dai risultati ottenuti.
- Isolamento sociale: Ignorare deliberatamente una persona, escludendola da riunioni, conversazioni o attività di gruppo, per farla sentire isolata o emarginata.
- Comportamenti intimidatori: Alzare la voce, usare un tono aggressivo, o assumere atteggiamenti intimidatori durante le interazioni, per far sentire l'altra persona minacciata o insicura.
- Diffusione di voci o pettegolezzi: Spargere informazioni false o distorte su qualcuno, danneggiandone la reputazione o creando un ambiente di lavoro ostile.

	<b>Regolamento prevenzione molestie, discriminazione ed aggressioni sui luoghi di lavoro</b>		Pagina 6 di 10
		Rev. 01	Data: 06/11/24

### 3.4 Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze

Si considerano violenze e molestie sul luogo di lavoro quelle che si verificano:

- Negli spazi pubblici, privati, uffici, vetture luoghi connessi al lavoro;
- Luoghi destinati alla pausa;
- Luoghi di servizi igienico sanitari;
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro;
- Luoghi di formazione;
- Eventi sociali.

## 4. PREVENZIONE:

### 4.1. Programma di prevenzione adottato dall'azienda

Comunità Fraternità, al fine di prevenire episodi di molestia, violenza o discriminazione, ha predisposto un programma di prevenzione che prevede le seguenti azioni:

- **FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

A tutto il personale è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del presente regolamento e dei principi richiamati nella politica parità di genere, per tale ragione la cooperativa promuove costantemente formazione specifica a tutti i livelli.

- **DVR: VALUTAZIONE RISCHIO VIOLENZA E MOLESTIA**

Al fine di mitigare il rischio Comunità Fraternità, con il supporto del proprio comitato guida e dell'RSPP effettua costantemente la valutazione del rischio di ogni forma di violenza fisica, verbale e digitale sul luogo di lavoro al fine di prevedere tale rischio all'interno del DVR aziendale. Si richiama il documento "Valutazione e indicazioni aggressioni".

- **SURVEY ANNUALE**

Su base annua, il Comitato Guida invia a tutto il personale una survey anonima per analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di identificare eventuali episodi di molestie, disagio o turbamento, sia interni sia esterni, legati allo svolgimento delle proprie mansioni. La survey ha lo scopo di intercettare ogni segnale di molestia o disagio e fornirà elementi fondamentali per la rivalutazione del rischio specifico e per la definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie. Comunità Fraternità richiede che la survey venga compilata da tutti con serietà, correttezza e spirito collaborativo, al fine di raccogliere informazioni utili esclusivamente a migliorare la sicurezza e il benessere di tutti. Ogni segnalazione deve essere fornita in buona fede e in uno spirito costruttivo, con l'intento di contribuire al miglioramento della cooperativa e del suo ambiente di lavoro.

- **LINGUAGGIO**

La cooperativa Comunità Fraternità si impegna a mantenere un linguaggio parlato e scritto paritario e conforme ai principi seguiti dall'organizzazione. La cooperativa richiede impegno linguistico anche da parte del proprio personale al fine di non urtare la suscettibilità di nessuno e quindi mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e non giudicante.

- **RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE E INTERO COMITATO GUIDA**

In qualsiasi momento il personale ed i/le collaboratori/collaboratrici della cooperativa potranno richiedere un colloquio individuale con le figure facenti parte del Comitato Guida di Comunità Fraternità oltre a poter contattare per qualsiasi esigenza in merito la referente del sistema di gestione Giulia Corsini.

Il comitato potrà essere contattato al seguente indirizzo:  
[comitatopdq.comunita@fraternita.coop](mailto:comitatopdq.comunita@fraternita.coop)

#### **4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi**

Per evitare il crearsi di condizioni sul luogo di lavoro, che possano favorire molestie o violenze si richiamano le seguenti regole di condotta:

- Fatto divieto a tutti i lavoratori e lavoratrici di usare un linguaggio che non sia rispettoso degli altri;
- Mantenere un ambiente di lavoro sicuro e trasparente. La cooperativa, soggetta all'applicazione dell'art. 622 del Codice Penale in materia di obblighi di riservatezza, si impegna a garantire un ambiente di lavoro che coniughi sicurezza, trasparenza e rispetto della privacy. Durante le attività quotidiane, è preferibile lasciare le porte degli uffici e degli spazi di lavoro aperte, favorendo un ambiente collaborativo e accessibile. Tuttavia, nei casi in cui sia necessario garantire la massima riservatezza, come per colloqui personali o riunioni sensibili, le porte possono essere chiuse. In tali circostanze, sarà cura del personale interessato adottare tutte le precauzioni necessarie per proteggere la propria privacy e quella altrui, ad esempio segnalando la necessità di riservatezza tramite i cartelli "colloquio in corso". Le aree dedicate ai colloqui e alle riunioni, progettate con porte e pareti trasparenti, consentono comunque di assicurare visibilità e sicurezza durante le normali attività quotidiane.
- Garantire illuminazione, accesso e adeguata separazione nei locali di servizio igienico;
- Partecipare con attenzione ed impegno agli eventi formativi in materia di Codice Etico e prevenzione di molestie e abusi.

La violazione delle regole di condotta stabilite da questo regolamento può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dall'articolo 42 del Contratto

	<b>Regolamento prevenzione molestie, discriminazione ed aggressioni sui luoghi di lavoro</b>		Pagina 8 di 10
		Rev. 01	Data: 06/11/24

Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e in conformità con l'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

## 5. SEGNALAZIONE E GESTIONE

### 5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia

**Comunità Fraternalità riconosce l'importanza di segnalare comportamenti inappropriati, come atti di molestie, violenza, discriminazione o altre condotte contrarie ai principi aziendali.** A tale scopo, la cooperativa mette a disposizione del personale due modalità di segnalazione: **Linea A** (segnalazioni anonime) e **Linea B** (segnalazioni non anonime). Entrambe sono finalizzate a promuovere un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, ma presentano differenze nel trattamento e nella presa in carico delle segnalazioni.

Gli strumenti di segnalazione messi a disposizione dalla cooperativa rappresentano anche un'importante opportunità per il personale di condividere suggerimenti e opinioni su temi rilevanti come la parità di genere e il benessere lavorativo. Il contributo di ciascuno è essenziale per il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e per garantire che le iniziative adottate rispondano effettivamente ai bisogni di tutte e tutti. Esprimere con sincerità e impegno le proprie idee o proposte arricchisce la cooperativa e favorisce una cultura aziendale sempre più inclusiva e attenta alle esigenze delle persone.

Tuttavia, è fondamentale che questi strumenti non vengano utilizzati per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale di chiunque, né per diffondere accuse infondate. È vietato fare segnalazioni denigratorie, diffamatorie, caluniose, vendicative o dettate da astio, o con l'unico intento di danneggiare la persona segnalata. In caso di segnalazioni false, volutamente caluniose o diffamatorie, saranno presi provvedimenti come previsto dal CCNL art. 42 in conformità con l'art. 7 della Legge n. 300/70.

#### *Linea A - Segnalazioni anonime*

Le segnalazioni anonime possono essere effettuate attraverso la cassetta postale situata presso la sede amministrativa (Via della Tecnica n°38 – 25039 Travagliato).

Pur garantendo la possibilità di segnalare in anonimato, è importante sottolineare che:

- La cooperativa potrebbe non essere in grado di avviare un'indagine approfondita o risolutiva in assenza di dettagli circostanziati.
- L'assenza di un interlocutore/interlocutrice identificabile può rendere difficoltoso richiedere chiarimenti o informazioni aggiuntive, compromettendo la possibilità di verificare e intervenire efficacemente.

	<b>Regolamento prevenzione molestie, discriminazione ed aggressioni sui luoghi di lavoro</b>		Pagina 9 di 10
		Rev. 01	Data: 06/11/24

Per tali motivi, le segnalazioni anonime saranno accolte ma non è garantita la loro presa in carico, specialmente in assenza di elementi concreti e verificabili.

### *Linea B - Segnalazioni non anonime*

Le segnalazioni non anonime possono essere inviate al Comitato Guida tramite l'**indirizzo email dedicato**: [comitatopdg.comunita@fraternita.coop](mailto:comitatopdg.comunita@fraternita.coop)

Le segnalazioni non anonime possono essere effettuate anche in forma cartacea, scrivendo un documento che descriva l'incidente o il comportamento da segnalare. Questo documento deve essere firmato dal/dalla segnalante e può essere recapitato nella **Cassetta postale dedicata** presso la sede amministrativa della Cooperativa, situata in Via della Tecnica n°38 – 25039 Travagliato (BS).

La cooperativa si impegna a gestire queste segnalazioni con la massima attenzione, assicurando:

- Riservatezza totale nei confronti del/della segnalante e protezione da qualsiasi forma di ritorsione.
- Una presa in carico tempestiva e un'indagine approfondita, anche attraverso eventuali interviste o verifiche dirette.
- Una comunicazione puntuale al/alla segnalante sugli esiti dell'indagine o sugli eventuali interventi adottati entro 6 mesi dalla ricezione della segnalazione.

### *Criteri di gestione delle segnalazioni*

Indipendentemente dalla modalità scelta, è fondamentale che le segnalazioni:

- Siano circostanziate, includendo dettagli chiari e verificabili relativi a fatti, luoghi e contesti specifici.
- Vengano presentate in buona fede, con spirito di responsabilità e orientamento al bene comune.
- Le segnalazioni che risultassero poco chiare, incomplete o infondate potrebbero essere archiviate, con comunicazione delle ragioni della decisione al/alla segnalante, se identificabile.

## **5.2 Nessuna ritorsione**

Comunità Fraternità riconosce che i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie; pertanto, questo regolamento intende incoraggiare gli/le stessi/e a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni

	<b>Regolamento prevenzione molestie, discriminazione ed aggressioni sui luoghi di lavoro</b>		Pagina 10 di 10
		Rev. 01	Data: 06/11/24

o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

## 6. CONTATTI E CHIARIMENTI

Per qualsiasi informazione o chiarimento in merito al contenuto del presente documento l'interessato/a potrà contattare i membri del comitato guida alla seguente mail: [comitatopdg.comunita@fraternita.coop](mailto:comitatopdg.comunita@fraternita.coop)

## 7. RIFERIMENTI:

### 7.1 Riferimenti interni

- Politica per la parità di genere
- Valutazione e indicazioni aggressioni

### 7.2 Riferimenti esterni

- Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- Legge n.4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della convenzione OIL n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Dlgs 196/2003 e il Regolamento UE 2016/ 679 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs 198/2006 codice delle parti opportunità;
- D.lgs 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ Pdr 125/2022.
- CCNL Cooperative Sociali, art.42 .
- Art. 7 legge n. 300/70 Statuto dei lavoratori
- Art. 622 Codice penale