REGOLAMENTO PREVENZIONE MOLESTIE DISCRIMINAZIONI ED AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

COMUNITÀ FRATERNITÀ SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

INDICE

1. SCOPO E DESTINATARI 3

1.1. Scopo 3

1.2 Destinatari/e 3

2. PRINCIPI: 3

3. DEFINIZIONE DI MOLESTA, VIOLENZA (AGGRESSIONE) E DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO 4

3.1. Violenza e molestie 4

3.2. Molestia di genere 4

3.3. Violenza sul lavoro 4

3.4 Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze 5

3.5 Discriminazioni 6

3.6 Mobbing e bullismo 7

3.7 Stalking occupazionale 7

4. PREVENZIONE: 7

4.1. Programma di prevenzione adottato dall'azienda 7

4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi 8

5. SEGNALAZIONE E GESTIONE 9

5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia 9

5.2 Nessuna ritorsione 11

6. CONTATTI E CHIARIMENTI 11

7. RIFERIMENTI: 11

7.1 Riferimenti interni 11

7.2 Riferimenti esterni 11

1. SCOPO E DESTINATARI

1.1. Scopo

L'obiettivo del Regolamento è di sensibilizzare tutto il personale di Comunità Fraternità 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 Fraternità pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

1.2 Destinatari/e

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 Fraternità 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 lungo l'intero percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura di Comunità Fraternità 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, VIOLENZA (AGGRESSIONE) E DISCRIMINAZIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

Di seguito si definisce cosa si intende per aggressione (violenza) e per molestia, per permettere a tutti/e i/le destinatari/e 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.

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.

3.5 Discriminazioni

Per discriminazioni sui luoghi di lavoro si fa riferimento a provvedimenti o atteggiamenti che impediscono in modo specifico l'accesso al lavoro o la partecipazione ad attività lavorativa a uno o più gruppi di soggetti "Sfavoriti".
Le discriminazioni interagiscono con i rischi psicosociali e hanno un impatto negativo sulla violenza e le molestie sul lavoro.
Nello specifico le discriminazioni possono basarsi su alcune differenze reali o percepite, quali ad esempio, razza, colore della pelle, sesso e genere, religione, opinioni politiche, estrazione nazionale o origine sociale, gravidanza o responsabilità famigliari, età, disabilità etc.
Il decreto legislativo 198/2006, agli articoli 25 e 26, definisce le forme di discriminazione diretta e indiretta:

Forme di discriminazione diretta:

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Forme di discriminazione indiretta:

Rappresenta una forma di discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ma potenzialmente in grado di mettere il personale di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto al personale dell'altro sesso, salvo che riguardi un requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Discriminazione come reazione:

Sono considerati come discriminazione quei trattamenti sfavorevoli da parte del/della datore/datrice di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.
Sono altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di essersi opposto/a a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di esservisi sottomesso/a).

Discriminazione collettiva:

Per discriminazione collettiva si intendono quei comportamenti discriminatori diretti o indiretti che riguardano più soggetti, anche quando tali soggetti non siano individuabili in modo immediato e diretto.

Ai sensi dell'articolo 25, comma 2-bis del d.lgs. 198/2006 costituisce discriminazione "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

3.6 Mobbing e bullismo

Per Mobbing si fa riferimento a comportamenti persecutori, intenzionali e protratti nel tempo, esercitati sul posto di lavoro da colleghi/ colleghe o superiori (Mobber) nei confronti di un individuo (Mobbizzato), consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

Per Bullismo si fa riferimento a comportamenti irragionevoli, palesi o occulti che possono presentare un rischio per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro

3.7 Stalking occupazionale

Lo stalking occupazionale consiste in una serie di atti persecutori da parte dello/a stesso/a stalker (persecutore/trice) che si estendono alla vita privata della vittima ma la cui motivazione proviene dell'ambiente di lavoro.

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.

- ***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 tutto il personale con serietà, correttezza e spirito collaborativo, al fine di raccogliere informazioni utili esclusivamente a migliorare la sicurezza e il benessere di tutti e tutte. 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***
  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/a 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: comitatopdg.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 e delle altre;
- 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 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 Fraternità 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 mediante piattaforma dedicata) e **Linea B** (segnalazioni dirette al Comitato Guida). 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/a 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, calunniose, vendicative o dettate da astio, o con l'unico intento di danneggiare la persona segnalata. In caso di segnalazioni false, volutamente calunniose 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 mediante piattaforma dedicata

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso apposito canale messo a disposizione dalla Cooperativa e raggiungibile al seguente link: https://comunitafraternita.wb.teseoerm.com/

Il soggetto segnalante ha la possibilità di scegliere se effettuare una segnalazione fornendo le proprie generalità oppure in forma totalmente anonima, inserendo solamente l'oggetto della segnalazione e l'argomento di riferimento. Attraverso il presente canale l'azienda garantisce riservatezza e/o anonimato del/della segnalante, qualora il soggetto lo desideri.

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla segnalazione, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi, prorogabili a 6, dalla data dell'avviso di ricevimento, il Comitato si impegna a fornire riscontro al/alla segnalante, salvo eventuali necessarie estensioni di tempo richieste dalla complessità dell'indagine.

Qualora la segnalazione sia anonima il Comitato Guida comunicherà la presa in carico della segnalazione e gli esiti delle indagini tramite l'apposita chat che la piattaforma mette a disposizione.

Il Comitato Guida garantisce che in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio della problematica segnalata prenderà in considerazione le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore o della lavoratrice segnalante.

Per maggiori dettagli si rimanda alla *"Procedura gestione segnalazioni"* adottata dalla Cooperativa e consultabile sul sito internet della stessa.

Linea B - Segnalazioni dirette al Comitato Guida

Le segnalazioni non anonime possono essere inviate al Comitato Guida tramite **l'indirizzo e-mail dedicato**, comitatopdg.comunita@fraternita.coop, ovvero agli indirizzi di posta elettronica personali dei singoli membri, qualora la segnalazione riguardi uno/a di essi/e.

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 3 mesi, prorogabili a 6, 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 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

7. RIFERIMENTI:

7.1 Riferimenti interni

- Politica per la parità di genere
- Valutazione e indicazioni aggressioni
- Procedura gestione segnalazioni

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