

**INFORMATIVA SU COME PREVENIRE
LE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO
E CODICE ANTIMOLESTIE**




Sistema di gestione per la parità di genere



INFORMATIVA SU COME PREVENIRE LE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO E CODICE ANTIMOLESTIE

Sistema di gestione per la parità di genere

Master		✓
Copia controllata		✓
Copia non controllata		
Numero della copia		01

Creazione RPdR	Data	02/01/2024	Firma	
Verifica DG	Data	02/01/2024	Firma	
Approvazione	Data	02/01/2024	Firma	

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
01	02/01/2024	Prima emissione UNI/PdR 125:2022	RPdR



INFORMATIVA SU COME PREVENIRE LE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO E CODICE ANTIMOLESTIE

Sistema di gestione per la parità di genere

INDICE:

1	PREMESSA	1
2	COME RICONOSCERE SITUAZIONI DI MOLESTIE E VIOLENZA	2
3	POTENZIALI CONSEGUENZE DELLA VIOLENZA SUL LAVORO	4
4	CODICE ANTIMOLESTIE	5
5	ARTICOLI	6
6	ALLEGATO	10





PREMESSA

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

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 Comitato Guida della **CELDA P.A. SRL** ha, tra i suoi compiti, anche quello di proporre azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo o interventi e progetti, tramite codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

CELDA P.A. SRL ha messo in atto una **serie di azioni** per prevenire/contrastare il rischio di violenza o molestia sul lavoro:

- 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.
- Forma e informa i propri lavoratori sui temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, comunicazione non violenta, diffondendo la conoscenza degli strumenti adottati dall'Istituto quali i codici di comportamento ed etico.
- Ha creato una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco.
- Ha adottato un codice Etico e di condotta.
- I soci ed i partners della **CELDA P.A. SRL** per primo danno il buon esempio e richiedono atteggiamenti e comportamenti rispettosi dei lavoratori.
- La **CELDA P.A. SRL** affronta precocemente gli eventuali conflitti tra lavoratori.

Il presente opuscolo, senza pretese di esaustività, 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.





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.

FISICA

Toccare, abbracciare, baciare, fissare

VERBALE

Allusioni sessuali, commenti o scherzi

INFORMATICA

Messaggi, e-mail o SMS offensivi o sessualmente espliciti; avances inappropriate od offensive sui social network



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.

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.





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

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

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 del personale dirigenziale 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.

Cosa fare e a chi rivolgersi se subiamo o siamo testimoni di un evento di molestia o violenza

La cosa fondamentale è fidarsi e affidarsi: no al silenzio! Le figure di riferimento alle quali potersi rivolgere sono:

- Datore di Lavoro
- Il Comitato Guida
- Il RLS
- Box per segnalazioni posto nell'area di ristoro aziendale
- Numero verde antiviolenza e stalking 1522
- Sportello gratuito antimolestie: sportello.lei@fondazioneibellula.com

Informativa Antimolestie revisionata da fonte INAIL





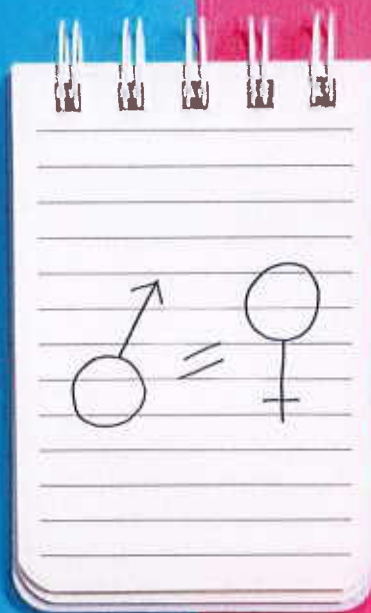
CODICE ANTIMOLESTIE

La **CELD A P.A. SRL** considera intollerabile qualunque forma di molestia ed è fortemente impegnata nella prevenzione e nel contrasto di atti e comportamenti lesivi della libertà e dignità delle persone sul lavoro.

A tal fine, promuove relazioni interpersonali improntate alla correttezza e al rispetto reciproco, favorisce ambienti lavorativi aperti e inclusivi, investe nel benessere e nella tutela della salute psicofisica del personale quotidianamente impegnato a garantire qualità all'azione della **CELD A P.A. SRL**

Questo Codice, adottato in linea con la normativa europea e nazionale in materia di integrazione di genere, mira a prevenire, contrastare e monitorare nel tempo fenomeni riconducibili a qualsiasi forma di molestia sul lavoro e a tal fine predispone procedure e strumenti di tutela, fornendo supporto alle persone che ne sono vittima. Ne risulta rafforzato il quadro etico di riferimento per il personale, con riflessi positivi sul clima di lavoro.

Al Codice verrà assicurata la più ampia diffusione attraverso iniziative di comunicazione e formazione volte a promuovere una solida e diffusa condivisione dei valori di tutela e inviolabilità della persona.





ARTICOLI

Art. 1 Dignità sul lavoro

1. Tutti hanno diritto a essere trattati con dignità e rispetto.
2. La **CELDA P.A. SRL**
 - a. ritiene inammissibile ogni atto o comportamento che arrechi offesa alla dignità e alla libertà delle persone che vi lavorano;
 - b. assicura condizioni e ambienti di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali improntate a principi di rispetto, sensibilità e inviolabilità della persona;
 - c. tutela l'integrità fisica e morale e la dignità delle persone nei luoghi di lavoro e tiene conto del rischio di molestie nella valutazione dei rischi psico-sociali sul lavoro all'interno della società;
 - d. previene e contrasta atti o comportamenti di molestia sui luoghi di lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti dalla denuncia degli stessi;
 - e. assicura il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte all'interruzione delle condotte moleste e a prevenirne il ripetersi.
3. Ogni dipendente contribuisce allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, rispetta la dignità delle persone con cui viene in contatto in ragione dell'attività lavorativa, mantiene una condotta appropriata, non assumendo comportamenti che possano risultare irrispettosi o umilianti.
4. I responsabili delle strutture promuovono la cultura del rispetto della persona e la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.
5. Ogni dipendente ha il diritto:
 - a. di essere trattato con dignità e di essere tutelato nella propria libertà personale;
 - b. di denunciare atti o comportamenti di molestia subito sul lavoro nonché eventuali intimidazioni o ritorsioni derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - c. di ottenere la cessazione immediata delle molestie, anche avvalendosi delle procedure di cui al Manuale PdR 125.

Art. 2 Ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele previste dal presente Codice si applicano agli episodi di molestia che si verificano in occasione e in connessione con il lavoro e in cui almeno una delle parti coinvolte abbia un rapporto di lavoro con la **CELDA P.A. SRL**





ARTICOLI

Art. 3 Definizioni

1. Ai fini dell'applicazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituiscono molestie:
 - a. la "molestia sessuale", intesa come ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia suscettibile di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona, determinando una condizione di disagio personale, o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti;
 - b. la "molestia psicologica", intesa come ogni condotta che si manifesti in maniera durevole attraverso comportamenti fisici, linguaggio scritto o parlato, anche mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, gesti o altri atti intenzionali che possono ledere la personalità, la dignità, l'integrità fisica o psichica di una persona o creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o umiliante nei suoi confronti.
2. Rappresenta circostanza aggravante della molestia l'esistenza di una posizione di svantaggio della vittima o l'abuso della propria posizione professionale da parte di chi attua il comportamento.

Art. 4 Comitato Guida

1. Il Comitato Guida, in quanto figura deputata all'ascolto, alla gestione e al supporto di situazioni di disagio del personale, fornisce consulenza e assistenza a coloro che subiscono molestie, garantendone la riservatezza. Inoltre:
 - a. promuove iniziative di prevenzione, formazione e sensibilizzazione del personale sul tema delle molestie;
 - b. riferisce annualmente sull'attività svolta e sulle casistiche riscontrate alla Direzione Generale;
2. Il Comitato Guida è tenuto all'obbligo del segreto in relazione ai fatti e ai documenti di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni previste dal presente Codice. Al medesimo obbligo sono tenute le persone eventualmente dallo stesso designate a coadiuvarlo.
3. Il Comitato Guida nelle sue valutazioni tiene conto delle misure di contenimento del rischio di molestie previste dalla metodologia di valutazione dei rischi della **CELDA P.A. SRL**
4. Il Comitato Guida gode di autonomia nell'esercizio della propria attività ed è dotato dei mezzi e delle risorse necessarie per lo svolgimento del proprio mandato.





ARTICOLI

Art. 5 Atti ritorsivi

Gli atti ritorsivi, anche nei confronti di coloro che siano testimoni dei fatti segnalati, sono considerati molestia.

Art. 6 Diritto alla riservatezza

1. Le informazioni e ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente Codice sono trattati nel rispetto della legislazione e della normativa regolamentare vigenti in materia di protezione dei dati personali. Al personale è fornita specifica informativa sul trattamento dei dati.
2. Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie hanno diritto alla tutela della riservatezza dei propri dati personali e di qualunque altro dato o informazione che possa rendere riconoscibile la propria identità sia al momento della segnalazione sia successivamente.
3. Le persone che gestiscono i casi di molestie sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.





ARTICOLI

Art. 7 Attività di informazione e sensibilizzazione

1. La **CELDA P.A. SRL** si impegna a dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice.
2. La **CELDA P.A. SRL** promuove iniziative formative, anche obbligatorie, per favorire la conoscenza e accrescere la consapevolezza del personale sul tema delle molestie, sulla loro gravità e le loro conseguenze, di modo che comportamenti, atti, linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi siano da tutti stigmatizzati e non vengano nascosti e in alcun modo minimizzati.

AD, al fine di garantire la massima pubblicità e diffusione al Codice, si impegna alla sua pubblicazione sulla intranet aziendale nonché alla programmazione di attività di formazione dedicate a tutto il personale, con iniziative specifiche rivolte al personale neoassunto.

AD adotterà disposizioni applicative del presente Codice al fine di disciplinare lo svolgimento delle procedure con modalità che assicurino la protezione dei dati personali e la riservatezza dei meccanismi di tutela.

AD promuove, in occasione della stipula o del rinnovo dei contratti con società esterne, l'inserimento di clausole volte ad estendere a chiunque presti attività lavorativa in **CELDA P.A. SRL** il rispetto dei principi di tutela della dignità e della libertà delle persone anche nei luoghi di lavoro.





ALLEGATO

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie sessuali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che, in maniera offensiva e inappropriata, abbiano contenuti a sfondo sessuale/pornografico;
- video, scritti - compresi e-mail, sms e messaggi istantanei - ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso, per la sua identità di genere o orientamento sessuale o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- ogni altro comportamento a sfondo sessuale che sia lesivo della dignità della persona.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia delle molestie psicologiche:

- umiliazioni, minacce, insulti;
- isolamento del lavoratore;
- critiche esagerate o inappropriate;
- battute sprezzanti che offendono la dignità della persona;
- diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;
- atteggiamenti o reazioni deliberatamente ostili;
- utilizzo di gergo razzista, frasi o soprannomi denigratori;
- dichiarazioni sprezzanti basate su stereotipi che denigrano la diversità (di genere, di sesso, di religione, ecc.).

A titolo esemplificativo, rientrano nella definizione di atti ritorsivi:

- pressioni, da chiunque e in qualunque modo attuate, finalizzate al ritiro della denuncia da parte della persona segnalante;
- condotta avversa, da chiunque e in qualunque modo attuata, nei confronti della persona segnalante;
- azioni ingiustificate con impatti negativi sul percorso di sviluppo professionale della persona segnalante.

Roma, 02/01/2024

Il Comitato Guida

