



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

Rev. 00 del 18/06/24  
Rev. 01 del 05/06/25

## INDICE

<b>1. SCOPO E DESTINATARI</b>	<b>3</b>
1.1.	3
1.2	3
<b>2. PRINCIPI:</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO</b>	<b>4</b>
3.1.	4
3.2.	4
3.3 <i>VIOLENZA SUL LAVORO</i>	4
3.4 <i>DISCRIMINAZIONI</i>	5
3.5 <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>	8
<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>9</b>
<b>7. RIFERIMENTI:</b>	<b>9</b>
7.1 <i>RIFERIMENTI INTERNI</i>	9
7.2 <i>RIFERIMENTI ESTERNI</i>	9

## 1. SCOPO E DESTINATARI

### **1.1. Scopo**

**L'obiettivo del presente regolamento è di sensibilizzare tutti i/le dipendenti della Cooperativa 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 tutti i/le lavoratori/lavoratrici 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 Libera Compagnia di Arti & Mestieri Sociali.**

Il Regolamento intende fornire un quadro di principi di condotta e azioni concrete che la Cooperativa 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 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 i/le nostri/e dipendenti in tutto il loro percorso all'interno della Cooperativa;
- La cultura della Cooperativa è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità;**

- Libera compagnia di Arti & Mestieri Sociali, inoltre, **proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.**

### **3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA 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 prefiggono, 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;
- toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare il corpo di un altro/a;
- Messaggi, mail, sms, offendibili o sessualmente esplicita, 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:

- toccare, pizzicare, baciare, abbracciare, afferrare, colpire il corpo di un altro;
- 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**;
- Violenza verbale e psicologica;
- Atti di bullismo, urla e insulti;
- Minaccia di ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo.

### **3.4 Discriminazioni**

Per discriminazioni sui luoghi di lavoro si fa riferimento a provvedimento 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 familiari, 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 i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori 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 datore 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 comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di essersi sottomesso).

#### **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".

### **3.5 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, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- 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**

La cooperativa Libera Compagnia di Arti & Mestieri sociali, 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 tutti/e i/le dipendenti è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto della Politica e del presente regolamento, per tale ragione

al fine di assicurare che i contenuti di tale documento, oltre a quelli che sono i principi generali seguiti dall'organizzazione, siano conosciuti, la cooperativa promuove costantemente formazione specifica a tutti i livelli. Periodicamente la cooperativa, con l'aiuto dell'RSPP interno, procede ad una formazione specifica in materia di mobbing e aggressioni.

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

Al fine di mitigare il rischio la Cooperativa, con il supporto del proprio 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.

- **SURVEY ANNUALE**

Su base annua il Comitato Guida, a tutto il personale, una survey al fine di analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, ma soprattutto verificare l'accadimento di episodi o esperienze di molestie, disagio, turbamento all'interno o all'esterno durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La survey è anonima, ed ha lo scopo di intercettare qualsiasi segnale di molestia o disagio e sarà uno degli elementi alla base della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.

Per tale ragione la Cooperativa chiede che sia compilata da tutti con attenzione e correttezza, indicando ogni elemento utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

- **LINGUAGGIO**

La cooperativa Libera compagnia di Arti & Mestieri Sociali 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

- **INCONTRI PERIODICI IN EQUIPE**

Periodicamente i/le coordinatori/coordinatrici della Cooperativa programmano incontri con il proprio equipe di operatori ed operatrici. Durante tali incontri il personale avrà la possibilità di manifestare le proprie esigenze e di segnalare eventuali episodi di discriminazioni, molestie, aggressioni o malcontento lavorativo.

- **SUPERVISIONE PERIODICA DA PERSONALE ESTERNO**

Ogni mese un gruppo di addetti esterni al servizio, coadiuvati dall' RSPP della Cooperativa, procedono ad una supervisione interna volta ad analizzare le dinamiche lavorative interne ed esterne e registrare eventuali eventi sentinella.

- **PROFESSIONISTA A DISPOSIZIONE DEL PERSONALE**

La cooperativa, a richiesta, mette a disposizione una figura professionale in ambito psicologico che possa ascoltare le esigenze del personale.

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

In qualsiasi momento i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici della Cooperativa potranno richiedere un colloquio individuale con le figure facenti parte del Comitato guida della cooperativa.

#### **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 porte aperte negli uffici e nei luoghi di lavoro;
- Garantire illuminazione, accesso e adeguata separazione nei locali di servizio igienico;
- Partecipare con attenzione ed impegno agli eventi formativi in materia.

La violazione di tali regole di condotta può essere sanzionata come previsto dal sistema disciplinare della Cooperativa.

### **5. SEGNALAZIONE E GESTIONE**

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

È fondamentale per la protezione di tutte le persone che le stesse segnalino eventuali atti di molestie, violenza o discriminazione o qualsiasi altro comportamento anche sessuale inappropriato. **Pertanto, la Cooperativa sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e di sostenere i segnalanti e le vittime e di astenersi da qualsiasi ritorsione.**

Nell'ipotesi in cui si verifichi un atto di molestia, violenza, discriminazione o qualsiasi altro comportamento inappropriato il dipendente o la dipendente, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo:

- **Alla Cooperativa mediante Comitato Guida inviando una comunicazione alle seguenti mail:**  
( Segnalazione riservata)
  - [andrea.marchesi@artiemestierisociali.org](mailto:andrea.marchesi@artiemestierisociali.org)
  - [daniela.moles@artiemestierisociali.org](mailto:daniela.moles@artiemestierisociali.org)

- [silvia.storelli@artiemestierisociali.org](mailto:silvia.storelli@artiemestierisociali.org)

Le segnalazioni che arriveranno tramite tale canale verranno gestite nel rispetto del principio di riservatezza e verrà altresì garantita un'assenza totale di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del/della segnalante. Saranno di contro presi provvedimenti in caso di segnalazioni false e volutamente calunniose o diffamatorie.

Le segnalazioni giunte attraverso e-mail del Comitato verranno gestite direttamente dai membri del Comitato Guida escludendo i/le componenti che possano essere coinvolti od oggetto di segnalazione.

Una volta presa in esame la segnalazione il Comitato Guida provvederà a dare immediata comunicazione diretta al/alla segnalante della presa in carico. Una volta presa in carico la segnalazione il comitato provvederà a verificare la veridicità del contenuto segnalato, anche attraverso interviste dirette alla persona e/o colleghi e colleghe volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro massimo 1 mese dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida provvederà a dare risposta direttamente al/alla segnalante dell'esito delle indagini.

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.

Tale strumento consente inoltre al personale di esprimere suggerimenti o opinioni inerenti alle tematiche relative alla parità di genere, offrendo così un contributo significativo al continuo miglioramento dell'azienda su base annuale.

- **Apposito canale di segnalazione whistleblowing;** <https://artiemestieri.wb-sixs.it/#/> ( canale anonimo e riservato)

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato Guida si occupa della gestione delle segnalazioni svolgerà 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 il Comitato Guida si impegna a fornire riscontro dell'esito delle indagini al/alla segnalante, entro massimo 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, salvo eventuali necessarie estensioni di tempo richieste dalla complessità dell'indagine.

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.

Per quanto attiene all'oggetto della segnalazione e alle modalità di gestione delle stesse si rimando alla procedura whistleblowing adottata dalla Cooperativa.

**In caso di segnalazione non anonima, è garantita la riservatezza e la tutela del segnalante, come espressamente previsto dalla normativa whistleblowing. Tali tutele sono estese anche alle segnalazioni pervenute con canali diversi da quello whistleblowing.**

- **Survey interna periodica ( canale anonimo e riservato )**

Attraverso questo strumento, la cooperativa potrà registrare eventuali episodi di molestie o aggressioni avvenuti in ambito lavorativo, nonché raccogliere segnalazioni o suggerimenti anonimi utili al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il canale garantisce l'anonimato di chi compila il questionario. La cooperativa si impegna a promuovere e sensibilizzare tutto il personale sull'importanza di partecipare alla survey anonima, che verrà somministrata periodicamente.

Questo strumento rappresenta un'opportunità essenziale per comprendere i bisogni del personale, individuare possibili aree di miglioramento e rilevare eventuali criticità organizzative. Attraverso il questionario, sarà possibile rilevare anche la natura degli episodi segnalati (tipologia della molestia o dell'aggressione) e, in forma anonima, la figura coinvolta (es. collega, superiore, cliente, ecc.).

Poiché il Comitato per la Parità non ha accesso a informazioni che permettano di approfondire i singoli casi segnalati, qualora ritenuto necessario, potrà attivare ulteriori questionari anonimi rivolti all'intera popolazione aziendale, con domande più mirate e specifiche, al fine di raccogliere elementi utili per una valutazione più approfondita e l'adozione di eventuali azioni correttive.

In ogni caso le segnalazioni effettuate tramite i canali sopra riportati potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- abuso fisico o verbale;
- abuso digitale (molestie digitali, via e-mail, social etc);
- mobbing;
- non inclusività;
- discriminazione di genere, di razza di relazione di orientamento sessuale etc;
- disparità retributiva;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- comportamenti contrari ai principi e alla politica aziendale.

Per qualsiasi segnalazione di molestie, discriminazioni o altro comportamento indesiderato ricevuto tramite i canali sopra riportati il Comitato Guida comunicherà tali registrazioni alla Direzione affinché possa procedere all'adozione di provvedimenti necessari.

Tutte le segnalazioni inviate tramite i canali sopra riportati dovranno essere dettagliate al fine di permettere al team di indagine di procedere alle stesse e intraprendere le azioni necessarie per risolvere il problema e individuare il/la responsabile della condotta.

## **5.2 Nessuna ritorsione**

Libera compagnia di Arti & Mestieri Sociali riconosce che i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie; pertanto, questo regolamento intende incoraggiare gli stessi 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 regolamento l'interessato o l'interessata potrà contattare:

- Daniela Moles;
- Andrea Lorenzo Marchesi;
- Silvia Storelli.

## **7. RIFERIMENTI:**

### **7.1 Riferimenti interni**

- Sistema disciplinare;
- Politica per la parità di genere
- Procedura Whistleblowing

### **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 pari opportunità;

- D.lgs 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ Pdr 125/2022.

---

via Unica Belgiano | 18 | 20097  
San Donato Milanese | MI

T 0298248205 | F 0298245878

---

P.Iva 11222820158  
Codice Univoco | USAL8PV

artiemestierisociali@pec.it

---

info@artiemestierisociali.org  
artiemestierisociali.org

 @artiemestierisociali