



ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno di Casa Bimbo Tagesmutter -Società Cooperativa Sociale Onlus, alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- 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.

Il presente regolamento definisce:

- l'impegno di Casa Bimbo Tagesmutter -Società Cooperativa Sociale Onlus, per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro (*se non già trattata nel DVR o in altro documento*);
- 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 Casa Bimbo Tagesmutter -Società Cooperativa Sociale Onlus e che collaborano a qualsiasi titolo.

ARTICOLO 2 - Definizioni

Concetto	Definizione
Molestia sul lavoro	quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso 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.
Molestia sessuale	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 (Direttiva 2002/73/CE).
Violenza sul lavoro	riguarda gli "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 (Organizzazione Mondiale della Sanità).

	Casa Bimbo Tagesmutter -Società Cooperativa Sociale Onlus Via G. Galilei 2/E – 39100 Bolzano	Dichiarazioni e delibere	
		31/03/2024	Release 00
		07	

Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro

Discriminazione diretta	si verifica quando una lavoratrice od 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 nonché a 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	si intende una 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.

ARTICOLO 3 – Situazioni di molestie sessuali

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

Casa Bimbo Tagesmutter -Società Cooperativa Sociale Onlus si impegna a:



- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- **pianificare e attuare delle verifiche** (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- **valutare gli ambienti di lavoro** anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- **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 violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.



Ed inoltre,

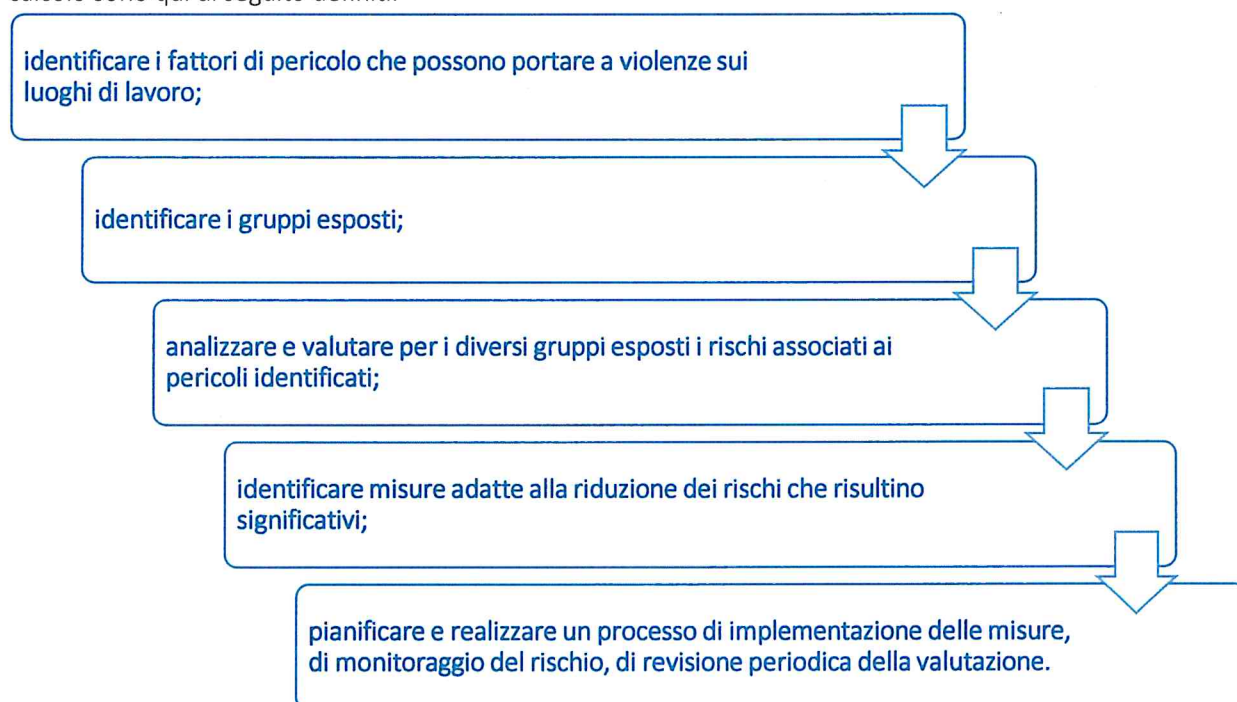
- **riconosce il diritto delle persone** che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;

	Casa Bimbo Tagesmutter - Società Cooperativa Sociale Onlus Via G. Galilei 2/E – 39100 Bolzano Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro	Dichiarazioni e delibere	
		31/03/2024	Release 00
		07	

- **considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica** nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

ARTICOLO 4 - La valutazione del rischio

Al fine di tenere sotto controllo le potenzialità di rischio connesso alle molestie sul luogo di lavoro, il presente regolamento definisce strumento fondamentale la creazione di un modello di misurazione che tende a misurare le potenzialità di rischio, la gravità dello stesso rischio e la probabilità di accadimento. I criteri di calcolo sono qui di seguito definiti.



L'aggiornamento periodico del rischio potenziale è gestito nel contesto del Piano Strategico ed è assoggettato al monitoraggio da parte del Comitato Guida.

ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione

Sulla base della valutazione del rischio monitorato dal Comitato Guida sono messe in campo una serie di azioni di prevenzione. Le azioni sono definite sulla base delle priorità che emergono dall'analisi dei rischi. Le misure intraprese sono sempre comunicate a tutto il personale dell'azienda, collaboratori e personale esterno che accede ai luoghi di lavoro.

In ogni caso nel contesto del presente regolamento si stabilisce che in linea generale la tipologia delle misure messe in campo sono come riportate nella tabella seguente.

	Casa Bimbo Tagesmutter - Società Cooperativa Sociale Onlus Via G. Galilei 2/E – 39100 Bolzano Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro	Dichiarazioni e delibere	
		31/03/2024	Release 00
		07	

Tipologia misura	Descrizione della misura
Misure tecnologiche strumentali	misure orientate al controllo degli accessi nelle varie aree della sede e presso le strutture dove sono presenti gli operatori
Misure organizzative	Misure orientate a favorire lo scambio di informazioni su segnalazioni, protocolli di collaborazione con le forze dell'ordine, procedure operative nella gestione del lavoro.
Formazione del personale	Percorsi di formazione attinenti la gestione degli episodi di violenza, l'utilizzo dei canali di segnalazione, la condivisione dei criteri di analisi dei rischi utilizzato dal Comitato Guida.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

Le segnalazioni attinenti il tema delle molestie sul luogo di lavoro è gestito attraverso il sistema già presente in azienda, cosiddetta “Procedura “Whistleblowing”¹, che consente di effettuare segnalazioni in totale sicurezza per il segnalante, avvalendosi di uno strumento appositamente regolamentato e monitorato. Le segnalazioni sono in prima istanza prese in carico dall’Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001

- Casa Bimbo Cooperativa Sociale offre un sistema di segnalazione online, accessibile 24/7 al seguente indirizzo: www.renorm.it/de/de_reblowing
- Il segnalante dovrà effettuare la registrazione sul portale, prima di poter effettuare la registrazione
- Il segnalante può scegliere di dichiarare il proprio nominativo, o in alternativa di effettuare la segnalazione in forma completamente anonima. L’anonimato è in questo caso garantito dalle stesse caratteristiche tecniche della piattaforma: l’applicazione separa il contenuto della segnalazione dall’identità del segnalante e quindi impedisce di risalire all’identità di quest’ultimo.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l’accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all’art. 2 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Nel caso in cui le segnalazioni siano attinenti a situazioni di potenziale o reale molestia si dovrà prevedere il coinvolgimento del Comitato Guida per la Parità di Genere.

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.

¹ Il sistema di segnalazione è gestito con Procedura -PRD -1301 denominata “Gestione delle segnalazioni di corruzione o di altre irregolarità/illeciti e meccanismo di tutela per i soggetti segnalanti”

	Casa Bimbo Tagesmutter - Società Cooperativa Sociale Onlus Via G. Galilei 2/E – 39100 Bolzano Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro	Dichiarazioni e delibere	
		31/03/2024	Release 00
		07	

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.