REGOLAMENTO PREVENZIONE MOLESTIE DISCRIMINAZIONI ED AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev. 00 del 7/10/24
Rev. 01 del 29/09/25 (agg azioni di prevenzione e canali)
Rev.02 del 17.09.26 (agg. canale e membri CG)

SOMMARIO

1. SCOPO E DESTINATARI *3*

1.1. Scopo 3

1.2 Destinatari 3

2. PRINCIPI: *3*

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

3.1 Violenza e molestie 3

3.2 Molestia di genere 4

3.3 Violenza sul lavoro 4

3.4 Discriminazioni 4

3.5 Mobbing e bullismo 5

3.6 Stalking occupazionale 5

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

4. PREVENZIONE: *6*

4.1. Programma di prevenzione adottato dalla Cooperativa 6

4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi 7

5. SEGNALAZIONE E GESTIONE *7*

5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia 7

5.2 Nessuna ritorsione 9

6. CONTATTI E CHIARIMENTI *9*

7. RIFERIMENTI: *9*

7.1 Riferimenti interni 9

7.2 Riferimenti esterni 9

1. SCOPO E DESTINATARI

1.1. *Scopo*

L'obiettivo del presente regolamento è di sensibilizzare il personale della Cooperativa Tempo Libero 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 da Tempo Libero Cooperativa Sociale ONLUS.

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 di Tempo Libero, 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 il personale in tutto il loro percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura della cooperativa è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità;**
- Tempo Libero Cooperativa Sociale, 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 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;
- 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 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 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 esservisi 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 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

3.6 Stalking occupazionale

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

3.7 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 dalla Cooperativa

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

- ***FORMAZIONE ED INFORMAZIONE***
  All'intero personale dipendente è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto della Politica, delle Linee guida 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.

- ***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. Annualmente, o comunque in base agli esiti del questionario somministrazione, il Comitato Guida si impegna a monitorare ed analizzare nel dettaglio gli ambienti di lavoro e tutte le loro caratteristiche al fine di valutare il rischio di molestie o aggressioni e individuare azioni sufficienti per prevenirlo.

- ***SURVEY ANNUALE***
  Su base annua il Comitato Guida invia, 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 basa della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.
  Per tale ragione l'azienda 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 si impegna a mantenere un linguaggio parlato e scritto paritario e conforme ai principi seguiti dall'organizzazione. Tempo Libero 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 INTERNI (SEZIONE OPERATIVA)***
  La Cooperativa prevede la programmazione e lo svolgimento di incontri interni tra i diversi team di lavoro mirati non solo a comunicare le novità operative, ma anche ad offrire al personale un'opportunità per segnalare sospetti, fornire suggerimenti e condividere qualsiasi altra informazione che possa contribuire al miglioramento della cooperativa e del sistema. Questi incontri si concentrano anche sugli aspetti dell'inclusione, della trasparenza e della prevenzione, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro più sicuro, equo e trasparente.

- ***TAVOLO DEI REFERENTI E DELLE REFERENTI***
  Le Riunioni periodiche del team di coordinamento servono a condividere novità, discutere problematiche del personale e del servizio, nonché ad anticipare alla Direzione le esigenze da monitorare per prevenire emergenze.

- ***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 Tempo Libero.
  Di seguito si riportano i relativi contatti:

→ Alessandra Galeri: alessandra.galeri@cooptempolibero.it
→ Mauro Guaschi: mauro.guaschi@cooptempolibero.it
→ Federica Calì: federica.cali@cooptempolibero.it

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.

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, Tempo Libero Cooperativa Sociale Onlus sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e di sostenere i/le 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, il collaboratore o la collaboratrice, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo:

- **Alla cooperativa mediante Comitato Guida inviando una comunicazione alla seguente mail:**
  - comitatoguidapdg@cooptempolibero.it

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 o incontro del Comitato verranno gestite direttamente dai membri del Comitato Guida escludendo i 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. 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 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.

- **Mediante i canali previsti per la procedura di whistleblowing:**
  - https://cooptempolibero.wb.teseoerm.com/#/

Attraverso tale canale potrà essere garantito l'anonimato del segnalante.
Il procedimento di gestione della segnalazione seguirà le linee indicate e riportate all'interno della procedura gestione segnalazioni.
Il Comitato whistleblowing, in via preliminare, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria preliminare).
Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. Nel caso di violazioni in materia di parità di genere il comitato whistleblowing procederà a coinvolgere i componenti del Comitato Guida vincolato alla riservatezza.
All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al/alla segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

- **Mediante survey annuale anonima**

Attraverso tale strumento la cooperativa avrà la possibilità di registrare il verificarsi di eventuali episodi di molestie o aggressioni accadute nell'ambito del lavoro e altresì avrà la possibilità di raccogliere segnalazioni o suggerimenti anonimi che permettano di migliorare il sistema di gestione parità di genere.
Il presente canale garantirà l'anonimato di chi lo compilerà. La cooperativa si impegna a sensibilizzare tutto il personale sull'importanza di compilare la survey anonima che verrà inviata periodicamente. Tale strumento rappresenta un'opportunità fondamentale per comprendere le esigenze del personale, individuare eventuali aree di miglioramento e valutare i punti di debolezza dell'organizzazione.

Nello specifico la segnalazione giunte attraverso i canali sopra riportati potrà riguardare, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i seguenti argomenti:

- 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 policy aziendale.

La Cooperativa richiede cortesemente di fornire il maggior numero di dettagli possibili durante la segnalazione. Queste informazioni consentiranno al comitato guida o al comitato whistleblowing di intraprendere le azioni necessarie per risolvere il problema e individuare il responsabile della condotta.

Al fine di poter migliorare ogni giorno il sistema adottato dalla cooperativa il comitato guida ricorda dell'importanza di avere un coinvolgimento di tutto il personale su tali tematiche. Per tale ragione si specifica che il comitato guida si rende disponibile anche attraverso mail a ricevere suggerimenti o opinioni inerenti alle tematiche relative alla parità di genere, offrendo così un contributo significativo al continuo miglioramento aziendale su base annuale.

5.2 Nessuna ritorsione

Tempo Libero 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 il Comitato Guida all'indirizzo di cui sopra.

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 parti opportunità;
- D.lgs. 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ PdR 125/2022;
- ISO 24495 parte 1.