REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO – UNI PdR 125/2022

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione 2
ARTICOLO 2 – Definizioni 2
ARTICOLO 3 – Impegno dell'organizzazione 4
ARTICOLO 4 – Divieti espressi 4
ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione 5
ARTICOLO 6 – Segnalazioni 6
ARTICOLO 7 – Modifiche e diffusione 6

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Ristosì Srl (nel seguito anche, "*Ristosì*" o "*Organizzazione*") ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere. In attuazione del predetto sistema, nonché degli obiettivi definiti nella Politica per la Parità di Genere, l'Organizzazione ha ritento opportuno munirsi di un Regolamento interno finalizzato a:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- promuovere un contesto organizzativo che sostiene l'inclusione e la valorizzazione delle diversità dove le persone si sentano rispettate, apprezzate e libere di esprimere appieno il proprio potenziale in un ambiente di lavoro sereno e professionale, libero da ogni sorta di discriminazione e forma di molestia;
- 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 individua:

- l'impegno di Ristosì per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- le tipologie di comportamenti ed atteggiamenti ritenuti inammissibili;
- Le modalità di segnalazione/reclamo ed i soggetti deputati a gestirle.

Il regolamento vale per chiunque faccia parte di Ristosì *o che abbia un qualche tipo di rapporto lavorativo o di collaborazione, è discusso in seno al Comitato Guida per la Parità di Genere ed adottato dal Legale Rappresentante di* Ristosì.

ARTICOLO 2 – Definizioni

Molestia sul lavoro:	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.
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).
Discriminazione	si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno

diretta:	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.

Nell'accezione accolta dalla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- ✓ **molestie**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- ✓ **molestie sessuali:** 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.

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 avvenire tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

ARTICOLO 3 – Impegno dell'organizzazione

Ristosì 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;
- 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, nonché sulla UNI PdR 125/2022 ed il Sistema di Gestione implementato in conformità a quest'ultima;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- 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;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

ARTICOLO 4 – Divieti espressi

Ristosì interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

In linea anche con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionali di Lavoro, Ristosì esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

In particolare, le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione

Lo stesso Regolamento costituisce – in una logica di prevenzione – una azione di sensibilizzazione della popolazione aziandale lanciata dall'Organizzazione. A tal proposito sono individuate – a livello esemplificativo e non esaustivo – le seguenti categorie di azioni preventive:

A) Misure strutturali e tecnologiche

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere riguardano sostanzialmente:

- valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

B) Misure organizzative

A titolo esemplificativo in relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza.

C) Formazione del personale

A titolo esemplificativo la formazione deve mirare a far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il *Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG)*, anche in seno al Comitato Guida, 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.

Il soggetto che riceve la segnalazione provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

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. 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.

Le disposizioni sulla gestione dei Reclami e delle Segnalazioni sono approfondite, anche con riguardo alle modalità ed ai termini, nella relativa Procedura del Sistema di Gestione alla quale espressamente si rimanda.

ARTICOLO 7 – Modifiche e diffusione

Le modifiche al presente regolamento costituiscono oggetto di discussione nelle riunioni del Comitato Guida per la Parità di Genere ed, ove accolte, sono approvate dal Legale Rappresentante.

La conoscenza del presente regolmento è diffusa a tutta la popolazione aziendale mediante azioni di sensibilizzazione mirate.

Lecce, 08.04.2025

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

RISTOSI s.r.l.
Forma giuridica: società a responsabilità limitata con unica socio
Via Trinitapese, 32 - 73100 LECCE
Indirizzo pec: ristosisrl@pec.it
Cod. Fisc.: 02274740734 - P.IVA: 03497000756
Reg. Imprese di Lecce n. 02274740734 - N. REA 225236