

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

N° Rev	Data Revisione	Emissione RGSQ	Revisione	Approvazione DG	Descrizione Modifiche
0	23/10/2025	Stefano Belli	COMITATO GUIDA	Patrizia Mariani	PRIMA EMISSIONE

INDICE

ARTICOLO 1 – <i>Scopo e ambito di applicazione</i>	3
ARTICOLO 2 – <i>Definizioni</i>	3
ARTICOLO 3 – <i>Impegno dell'organizzazione</i>	5
ARTICOLO 4 – <i>La valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione</i>	7
ARTICOLO 5 – <i>Segnalazioni</i>	7
ARTICOLO 6 – <i>Tempistiche applicabili in caso di segnalazioni</i>	8

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO		IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

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 dell’organizzazione 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 dell’organizzazione per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro;
- 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 l’organizzazione e che collaborano a qualsiasi titolo.

ARTICOLO 2 – Definizioni

Molestia sul lavoro: si riferisce a tutti 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.

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

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 diretta: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore viene trattata/o meno favorevolmente di un'altra/o 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 o 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.

In riferimento alla 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,

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

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

IM.O.FOR TOSCANA 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 (DVR);
- 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 in ogni forma;
- pianificare e attuare 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 rispettosa e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e 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;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni, anche anonime, di ogni forma di violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia garantendo la massima riservatezza.

IM.O.FOR TOSCANA si impegna inoltre a effettuare con cadenza almeno annuale una valutazione dei rischi specifici relativi a molestie, discriminazioni e violenza di genere, tenendo conto del contesto organizzativo, delle modalità di lavoro, dei ruoli e delle relazioni interne, dei risultati dei sondaggi sul clima aziendale e delle eventuali segnalazioni ricevute.

Gli eventi avversi segnalati (molestie, discriminazioni, comportamenti inappropriati, linguaggi offensivi o non inclusivi) vengono analizzati in forma aggregata e anonima al fine di individuare eventuali cause ricorrenti,

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

aree di rischio organizzativo e possibili azioni di prevenzione e miglioramento.

Gli esiti della valutazione dei rischi e dell'analisi degli eventi segnalati costituiscono input per il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, per l'aggiornamento delle misure di prevenzione e per la pianificazione di eventuali azioni correttive e formative.

Ed inoltre l'organizzazione:

- 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 nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali del proprio sistema organizzativo.

ARTICOLO 4 – La valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione

Per la valutazione del rischio per la sicurezza e la salute in generale e l'identificazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e riviste annualmente si rimanda alle Relazioni sulla Valutazione dei Rischi per la Sicurezza sul Luogo di Lavoro (DVR).

In coerenza con il Sistema di Gestione per la Parità di Genere e con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, IM.O.FOR effettua inoltre una valutazione periodica dei rischi connessi a molestie, discriminazioni, violenza e comportamenti non inclusivi nei luoghi di lavoro.

Tale valutazione tiene conto:

- delle caratteristiche dell'organizzazione e dei contesti operativi;
- della composizione del personale e dei ruoli;
- delle modalità di lavoro (presenza, esterni, contatto con utenti/clienti);
- degli esiti dei sondaggi sul clima organizzativo e sul benessere;
- delle segnalazioni ricevute tramite i canali dedicati;
- di eventuali eventi avversi registrati, anche in forma anonima e aggregata.

Le segnalazioni e gli eventi avversi vengono analizzati periodicamente al fine di individuare:

- eventuali criticità organizzative;
- aree o situazioni a maggiore rischio;
- necessità di interventi formativi, organizzativi o disciplinari;
- azioni di miglioramento del clima lavorativo e della prevenzione.

Gli esiti della valutazione dei rischi e dell'analisi degli eventi segnalati sono presi in esame dal Comitato Guida per la Parità di Genere e dalla Direzione al fine di:

- definire e aggiornare le misure di prevenzione;
- pianificare azioni correttive e di miglioramento;
- aggiornare il piano formativo;

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 DQ10	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE REV 0 23/10/2025
---	---	---

- monitorare l'efficacia delle azioni intraprese.

La valutazione dei rischi specifici relativi a molestie e discriminazioni (**DQ11**) è aggiornata almeno annualmente o a seguito di eventi significativi, segnalazioni rilevanti o cambiamenti organizzativi.

ARTICOLO 5 – Segnalazioni

Le segnalazioni relative a episodi di violenza (fisica e psicologica) sul lavoro, molestie sul lavoro, discriminazioni sul luogo di lavoro, inclusi comportamenti di esclusione o non inclusione, e uso di linguaggio offensivo e/o sessista possono essere presentate a IM.O.FOR Toscana sia da personale interno sia da soggetti esterni, seguendo alternativamente uno dei metodi che seguono:

- in forma anonima o nominativa, compilando e inviando un **form** appositamente predisposto e disponibile all'indirizzo <https://www.imofortoscana.it/certificazioni/> piattaforma segnalazioni, che sarà ricevuto da un membro del **Comitato Guida**
- rivolgendosi direttamente al Comitato Guida per email **paritadigenere@imofortoscana.it**

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 soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni è il **Comitato Guida**, che analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero 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 **Comitato Guida** 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.

ARTICOLO 6 – Tempistiche applicabili in caso di segnalazioni

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO	 IM.O.FOR. Toscana	IMPRENDITORIA ORIENTAMENTO FORMAZIONE
	DQ10	REV 0 23/10/2025

Nel caso di segnalazione di abuso/molestia, il Comitato Guida si impegna al rispetto delle seguenti tempistiche:

- presa in carico della segnalazione entro 3 giorni dalla sua ricezione
- espletamento dei dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione entro 10 giorni dalla presa in carico della segnalazione
- adozione (eventuale) di provvedimenti organizzativi e/o disciplinari entro 10 giorni dalla conclusione della fase di accertamento.

Nei casi in cui la segnalazione avvenga in forma non anonima, il Comitato Guida provvederà a fornire un riscontro immediato al segnalante al termine di ognuna delle summenzionate fasi.