

## Procedura 04

### per la segnalazione di molestie sui luoghi di lavoro

#### ELENCO DEGLI ALLEGATI

Allegato n.	Codice	Descrizione allegato	Data Rev. N.
1	Mod_Segnalazione	Modulo segnalazioni parità di genere	05/11/2024 n. 00

#### MODIFICHE

##### MATRICE DELLE REVISIONI

REV. N.	DATA	CAUSALE	redazione	verifica	approvazione
00	05/11/2024	Prima emissione	Comitato Guida	RSGPG	Direttore Amministrativo Direttore del Personale

## Sommario

<b>1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>2. AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>3. DESTINATARI</b>	<b>6</b>
<b>4. MODALITA' OPERATIVE</b>	<b>6</b>
<b>4.1 CANALI PER LA SEGNALAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>4.2 ATTIVITÀ DI INDAGINE A SEGUITO DELLA SEGNALAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>4.3 TUTELA DEL SEGNALANTE</b>	<b>6</b>
<b>ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE</b>	<b>8</b>

## 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura è stata elaborata allo scopo di:

- disciplinare le modalità di effettuazione delle segnalazioni anonime ai sensi della UNI PdR 125:2022;
- fugare i timori di ritorsioni o discriminazioni potenzialmente conseguenti alla segnalazione stessa;
- descrivere le responsabilità e modalità di gestione delle segnalazioni.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, atti, azioni riconducibili a molestie, mobbing e violenza come di seguito definiti:

### **Molestie morali o mobbing:**

Si intende qualsiasi condotta abusiva o di violenza psicologica posta in essere per un periodo di tempo prolungato nei confronti di una persona sul luogo di lavoro, che si manifesta attraverso comportamenti, azioni, ordini o parole reiterati volti a screditare, disconoscere o isolare una persona con l'obiettivo di ottenere l'auto-abbandono del lavoro, producendo un danno progressivo e continuo alla sua dignità o integrità psicologica.

È considerata una circostanza aggravante se la persona che compie le molestie ha una qualche forma di autorità gerarchica nella struttura aziendale rispetto alla presunta vittima.

Il mobbing può assumere tre forme:

- discendente, quando il molestatore si trova in una posizione più elevata rispetto alla presunta vittima di molestie.
- orizzontale, quando si verifica tra persone dello stesso livello gerarchico, il molestatore cerca normalmente di ostacolare il lavoro della persona che lo subisce per danneggiarne l'immagine professionale e persino per attribuirsi meriti altrui.
- ascendente, quando il molestatore è una persona che occupa una posizione inferiore nella gerarchia rispetto alla presunta vittima.

A titolo esemplificativo, tra i comportamenti che, da soli o in combinazione con altri, passivi o attivi, possono costituire molestie morali nei confronti di una persona, vanno evidenziati i seguenti, ove essi si verifichino in modo sistematico e ricorrente:

- è ignorata, esclusa, isolata e/o emarginata.
- il suo lavoro viene valutato in modo diseguale o distorto.
- viene lasciata senza alcun lavoro da svolgere, anche di propria iniziativa, oppure le vengono affidati compiti o lavori assurdi, impossibili o senza senso.
- le viene imposto un carico di lavoro insopportabile in modo palesemente doloso o che mette in pericolo la sua integrità psicologica, fisica o la sua salute.
- riceve abusi verbali, insulti, urla.
- riceve critiche e rimproveri essendo umiliata, denigrata o sminuita in pubblico di fronte ad altri colleghi o a terzi.
- il suo lavoro viene monitorato, registrato e schedato in modo iniquo e in termini malevoli.
- le vengono precluse opportunità di sviluppo professionale.
- le vengono precluse le attività di formazione e sviluppo personale e professionale garantite agli altri membri dell'organizzazione di pari livello.

### **Molestie sessuali:**

Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento verbale, non verbale o fisico di natura sessuale con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali sul lavoro non devono necessariamente verificarsi per un periodo di tempo prolungato. Una singola azione, per la sua gravità, può costituire una molestia sessuale.

Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo di esempio, costituiscono molestie sessuali:

- Insinuazioni e commenti offensivi, umilianti, sessualmente espliciti o impliciti.
- Commenti osceni, battute, scherzi osceni o proposte di natura sessuale, dirette o indirette.
- Lettere, biglietti, SMS, o mail a contenuto sessuale che propongono, incitano o fanno pressione per avere rapporti sessuali o che, senza perseguire tale obiettivo, si limitano a offendere o intimidire il destinatario.
- Insistenza su commenti sprezzanti o offensivi, di natura sessuale, sull'aspetto e l'immagine di qualsiasi persona.
- Palpeggiamenti, gesti osceni, sfioramenti.
- Qualsiasi tipo di violenza sessuale.
- Partecipazione alla creazione di un ambiente di lavoro che configura quelle che la giurisprudenza definisce "molestie sessuali ambientali", intese come comportamenti fisici o verbali che si manifestano con atti, gesti o parole, comportamenti che vengono percepiti come indesiderati e indesiderabili anche dalla persona a cui sono rivolti, e che, pur non essendo direttamente finalizzati alla richiesta di favori di natura sessuale, sono in grado di creare un'atmosfera odiosa e ingrata, ad esempio attraverso la ripetizione di commenti o battute libidinose o continui e inutili riferimenti alla sessualità.
- Il condizionamento di un diritto o dell'aspettativa di un diritto all'accettazione di una situazione che costituisce molestia sessuale.

**Molestie discriminatorie basate sul sesso:**

Comportamenti legati al genere con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

**Molestie discriminatorie basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali:**

Per molestia discriminatoria si intende qualsiasi comportamento messo in atto sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Vengono definiti i seguenti motivi di discriminazione:

- orientamento sessuale: attrazione fisica, sessuale o affettiva verso una persona.
- identità sessuale: l'esperienza interna e individuale del genere come ogni persona si sente e si definisce, che può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita.
- espressione di genere: manifestazione dell'identità sessuale di ogni persona.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di comportamenti specifici che, soddisfacendo i requisiti di cui al punto precedente, potrebbero costituire molestie nei confronti di persone LGBTQ+ se si verificano ripetutamente, includendo espressamente - ma non solo - le persone transgender:

- uso di un linguaggio avvilente e offensivo nei confronti dei lavoratori LGBTQ+.
- prese in giro o commenti che ridicolizzano i lavoratori LGBTQ+.
- ridicolizzare e sminuire le capacità, le competenze e il potenziale intellettuale dei lavoratori LGBTQ+.
- valutazione ingiusta o distorta del lavoro delle persone sulla base del loro orientamento sessuale, della loro identità di genere, della loro espressione di genere o delle loro caratteristiche sessuali.
- assegnazione di compiti o mansioni al di sotto delle capacità o competenze professionali della persona sulla base dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'espressione di genere o delle caratteristiche sessuali.
- in generale, un trattamento sfavorevole basato sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali

**Molestie per altri motivi discriminatori:**

Per molestia discriminatoria si intende qualsiasi comportamento messo in atto con lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o

offensivo, quando viene messo in atto per motivi di nascita, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, malattia o condizione di salute, stato sierologico e/o predisposizione genetica a soffrire di patologie e disturbi, lingua o condizione socio-economica, quando si verifica all'interno dell'ambiente aziendale, sia fisico che digitale.

Tra i comportamenti che costituiscono molestie per altri motivi discriminatori vi sono, in via non limitativa:

- misure organizzative attuate da una qualsiasi delle circostanze sopra elencate, con finalità degradanti (esclusione, isolamento, valutazione iniqua della disoccupazione, assegnazione degradante di compiti).
- violenza di qualsiasi tipo nei confronti di persone in una delle circostanze sopra elencate.
- comportamenti, condotte o pratiche assunte nelle circostanze di cui sopra, in modo esplicito o implicito, e che hanno un effetto sull'occupazione o sulle condizioni di lavoro.
- ridicolizzare le persone perché i compiti che svolgono non sono conformi al ruolo o allo stereotipo culturalmente o socialmente imposto.
- critiche, scherzi, prese in giro che ridicolizzano l'origine razziale o etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, la nazionalità, l'età o l'orientamento sessuale, l'identità o l'espressione di genere o qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale.
- sottovalutare il lavoro e le capacità intellettuali delle persone a causa delle circostanze sopra elencate.

#### **Atti di violenza sul lavoro:**

È vietato qualsiasi atto di violenza, sia fisica che psicologica o verbale.

- Violenza fisica: per violenza fisica si intende un comportamento che presuppone un'aggressione fisica sul luogo di lavoro.
- Violenza psicologica: comportamenti che generano aggressioni psicologiche tra lavoratori, generando ostilità, ecc. che possono minare la dignità e l'integrità morale della persona.

Di solito si produce in forma verbale o scritta, ma può anche manifestarsi attraverso semplici gesti di disprezzo o azioni di rifiuto sociale nelle relazioni tra pari (ignorare le domande rivolte a un collega, soprattutto in pubblico, limitare apertamente la comunicazione, ecc.)

I comportamenti di violenza psicologica, se si verificano in modo ricorrente o sistematico, possono costituire molestie (sia che si tratti di bullismo che di molestie basate su un motivo discriminatorio).

Se questi atti di violenza psicologica sono compiuti sulla base di una qualsiasi delle cause di discriminazione vietate dalla legge, come il sesso, l'origine razziale o etnica, la religione, le convinzioni, ecc. diventerebbero anche atti discriminatori, un'aggravante che è considerata oggetto di trattamento anche in questo protocollo.

Si possono quindi identificare comportamenti specifici che, a titolo esemplificativo, possono costituire atti di violenza con o senza il carattere discriminatorio:

- urla o insulti da parte di un lavoratore all'altro, da solo o in gruppo.
- noti gesti di disprezzo.
- ridicolizzare domande, richieste di chiarimenti e/o commento fatto da una persona davanti ad altri/e colleghi/e, sia che si tratti di commenti sul lavoro che di natura personale.
- rivolgersi verbalmente o inviare e-mail o comunicazioni particolarmente scortesie o offensive, o che implicano intimidazione o aggressività nel contenuto o nel modo, o che contengono un tono libidinoso. Quest'ultimo caso, a seconda della gravità o della reiterazione, può costituire una molestia sessuale.
- mostrare fotografie di una persona ad altri colleghi, rivelando aspetti della sua immagine o della sua privacy che creano una situazione di disagio per la persona stessa.
- risposte verbali che secondo gli standard sociali risultano maleducate e/o hanno toni sprezzanti o contenuti inappropriati, scortesie o sgradevoli.
- aggressività fisica, risse, ecc.

### **3. DESTINATARI**

I destinatari della presente procedura sono: il Comitato Guida, il personale della Società, di qualsiasi livello, nonché tutti i/le collaboratori/collaboratrici.

### **4. MODALITA' OPERATIVE**

#### **4.1 Canali per la segnalazione**

Le segnalazioni possono essere presentate con le seguenti modalità, nel pieno rispetto della riservatezza:

- compilando il Modulo di segnalazione, allegato alla presente, disponibile sulla intranet aziendale e presso le bacheche aziendali, da recapitare:
  1. A mezzo e-mail all'indirizzo [hr@sanstefarabruzzo.it](mailto:hr@sanstefarabruzzo.it)
  2. Oppure a mezzo postale presso la sede legale della società in busta chiusa riportante la dicitura "riservata al Comitato Guida".

I soggetti deputati al ricevimento ed all'esame delle segnalazioni sono la Presidente ed il membro del Comitato Guida.

Qualsiasi segnalazione relativa ad atti di violenza, stalking, mobbing, ecc. può essere effettuata al numero verde antiviolenza e stalking (1522) il cui recapito è affisso presso le bacheche aziendali.

#### **4.2 Attività di indagine a seguito della segnalazione**

Il Comitato Guida, di concerto, al fine di evitare eventuali azioni atte ad evitare l'analisi della segnalazione pervenuta, prende in carico la segnalazione stessa verificandone, in primis la fondatezza attraverso qualsiasi attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Qualora la segnalazione risultasse fondata, il Comitato Guida in relazione alla natura della stessa, provvede a:

- a) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) adottare i provvedimenti di competenza, ivi inclusi quelli disciplinari, se sussistono i presupposti per l'azione disciplinare;
- c) attivare eventuali misure di supporto e sostegno al soggetto che abbia subito la violenza segnalata.

#### **4.3 Tutela del segnalante**

È garantita la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 196/2003.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in

parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della eventuale rivelazione dei dati riservati. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura, non è consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione stessa.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.



**ALLEGATO 1 - MODULO SEGNALAZIONE****ISTRUZIONI:**

La segnalazione può essere presentata al Comitato Guida con le seguenti modalità:

1. compilando il Modulo di segnalazione, allegato1 - da recapitare a mezzo e-mail all'indirizzo [hr@sanstefarabruzzo.it](mailto:hr@sanstefarabruzzo.it)
2. compilando il Modulo di segnalazione, allegato1 - da recapitare a mezzo postale presso la sede legale della società in busta chiusa riportante la dicitura "riservata al Comitato Guida".

I soggetti deputati al ricevimento ed all'esame delle segnalazioni sono la Presidente ed il membro del Comitato Guida.

QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE DEL SEGNALANTE<sup>1</sup> \_\_\_\_\_

DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE \_\_\_\_\_

LUOGO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO OGGETTO DI SEGNALAZIONE \_\_\_\_\_

DESCRIZIONE DEL FATTO/CONDOTTA/EVENTO \_\_\_\_\_

AUTORE DEL FATTO SEGNALATO<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

ALTRI SOGGETTI COINVOLTI \_\_\_\_\_

ALTRI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO SEGNALATO IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Qualora il segnalante rivesta la qualifica di incaricato di pubblico servizio, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

<sup>2</sup> Indicare i dati anagrafici se conosciuti o, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.