

 SanfAmbrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare ...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	1 di 6
	15.11.2024	

INDICE

0	STATO DI REVISIONE.....	2
	ARTICOLO 1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
	ARTICOLO 2 – IMPEGNO DELL’ORGANIZZAZIONE.....	3
	ARTICOLO 3 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	4
	ARTICOLO 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE.....	5
	ARTICOLO 5 – SEGNALAZIONI	6

 SanfAmbrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	2 di 6
	15.11.2024	

0 STATO DI REVISIONE

1	11.03.2026	REVISIONE ART. 2, ART. 5
0	15.11.24	PRIMA EMISSIONE
REV.	DATA	MOTIVO

REDATTO	VERIFICATO	APPROVATO
RESPONSABILE PARITÀ DI GENERE (RPDG)	ALTA DIREZIONE (AD)	ALTA DIREZIONE (AD)

 Sant'Ambrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	3 di 6
	15.11.2024	

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 SANT'AMBROGIO 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 SANT'AMBROGIO 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
- ⇒ 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 SANT'AMBROGIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS e che collaborano a qualsiasi titolo.

ARTICOLO 2 – IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

SANT'AMBROGIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS si impegna a:

- ⇒ individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia)
- ⇒ fornire una formazione specifica a tutti i livelli organizzativi, con frequenza annuale, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma
- ⇒ 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 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
- ⇒ 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

 SanfAmbrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	4 di 6
	15.11.2024	

ARTICOLO 3 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Le fasi di un processo di valutazione del rischio per la sicurezza e la salute in generale sono:

- ⇒ identificare i fattori di pericolo che possono portare a violenze sui luoghi di lavoro
- ⇒ identificare i gruppi esposti
- ⇒ analizzare e valutare per i diversi gruppi esposti i rischi associati ai pericoli identificati
- ⇒ identificare misure adatte alla riduzione dei rischi che risultino significativi
- ⇒ pianificare e realizzare un processo di implementazione delle misure, di monitoraggio del rischio, di revisione periodica della valutazione

Nella matrice di rischio possiamo considerare che:

- ⇒ la probabilità del danno viene attribuita sulla base di un'analisi:
 - delle condizioni organizzative
 - della presenza (numerosità) dei fattori di pericolo
 - dell'assenza di fattori di readiness organizzativa (capacità di contrasto)
- ⇒ la gravità del danno in base alla considerazione dell'analisi dei disagi riportati, ove per disagi riportati si intende la frequenza di episodi di aggressività fisica o verbale, oppure alla presenza di timori di violenza. Non ci si riferisce agli episodi ufficialmente riportati all'organizzazione in passato, ma a quelli riportati durante la raccolta dati che avviene tramite questionari anonimi, con un approfondimento in forma di focus group; in tal caso la rivalutazione della gravità del danno sarà sempre identificata come "grave".

LEGENDA RISCHIO

		DANNO (D)			
PROBABILITÀ (P)	BASSO	LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
	ACCETTABILE				
	NOTEVOLE				
	ELEVATO				
	Non Probabile (1)	1	2	3	4
	Possibile (2)	2	4	6	8
	Probabile (3)	3	6	9	12
	Altamente probabile (4)	4	8	12	16

 Sanf Ambrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	5 di 6
	15.11.2024	

CLASSE DI RISCHIO	Priorità di intervento
ELEVATO $(12 \leq R \leq 16)$	Azioni correttive Immediate L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.
NOTEVOLE $(6 \leq R \leq 9)$	Azioni correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
ACCETTABILE $(3 \leq R \leq 4)$	Azioni correttive da programmare a medio termine Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.
BASSO $(1 \leq R \leq 2)$	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione

Applicazione della matrice

Dall'analisi effettuata si evidenzia il seguente risultato:

$$R = P \times D = 1 \times 4$$

Consultando la tabella inerente alla classe di rischio si individuano le relative priorità di intervento.

CLASSE DI RISCHIO	PRIORITÀ DI INTERVENTO
<i>accettabile</i>	Medio termine

ARTICOLO 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

A seguito dell'analisi dei dati a disposizione si riportano le azioni migliorative:

Misure strutturali e tecnologiche

Le 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

Misure organizzative

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

Formazione del personale

La formazione mira 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.

 Sant'Ambrogio Soc. Cooperativa Sociale Onlus SERVIZI EDUCATIVI E FORMATIVI Liberi di scegliere...liberi di educare...	REGOLAMENTO MOLESTIE (RM)	
	Rev. 1	6 di 6
	15.11.2024	

ARTICOLO 5 – SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere presentate attraverso la compilazione del **Modulo segnalazioni molestie (MSM)** presente sul sito web della Cooperativa (<https://www.santambrogiocoop.it/w/modulo-segnalazioni-molestie/>) e sul sistema di gestione Urbanet (santambrogio.urbanet.it) accessibile con credenziali personali che può essere inviato anche per posta all'indirizzo della sede operativa della SANT'AMBROGIO SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS indicando sulla busta "all'attenzione del Comitato Guida".

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

- ⇒ ricezione della segnalazione
- ⇒ analisi preliminare della segnalazione
- ⇒ adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari

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