
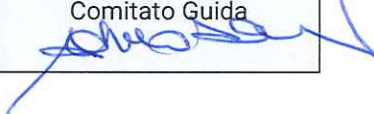


# REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

**IL PRESENTE DOCUMENTO IMPATTA SUI SEGUENTI SISTEMI AZIENDALI**

<input type="checkbox"/> UNI EN ISO 9001:2015	<input checked="" type="checkbox"/> PARITA' DI GENERE	<input type="checkbox"/> ANTICORRUZIONE
<input type="checkbox"/> UNI EN ISO 14001:2015	<input type="checkbox"/> PRIVACY	<input type="checkbox"/> SICUREZZA DEL TRASPORTO
<input type="checkbox"/> UNI EN ISO 45001:2023	<input type="checkbox"/> SICUREZZA INFORMATICA	<input type="checkbox"/> ALTRO _____

ev.	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
0	29/01/2026	Prima emissione	RSGPG 	Comitato Guida 

## **PREMESSA**

In considerazione di quanto riportato nel Codice Etico, TRANSCOOP SOC. COOP. (successivamente anche solo TRANSCOOP) evita e non tollera qualsiasi forma di discriminazione in base all'età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

Transcoop non ammette molestie di alcun genere, ivi incluse quelle di tipo sessuale, da intendersi come qualsiasi atto o comportamento che possa ledere la dignità della persona a cui è indirizzato.

In particolare, TRANSCOOP condanna e vieta espressamente al proprio personale ed ai collaboratori qualsiasi condotta di propaganda di idee fondate sull'odio razziale od etnico, istigazione alla discriminazione, violenza per motivi etnici, nazionali o religiosi, partecipazione od assistenza ad organizzazioni o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione od alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

## **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 TRANSCOOP 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 TRANSCOOP per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro (che verrà trattata nel DVR);
- 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 tutto il personale di TRANSCOOP ed a tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo.

## ARTICOLO 2 - Definizioni

<b>Molestia sul lavoro:</b>	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.
<b>Violenza sul lavoro:</b>	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).
<b>Mobbing:</b>	comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore/ della lavoratrice
<b>Stalking:</b>	forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo
<b>Discriminazione diretta:</b>	si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro/a 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.
<b>Discriminazione indiretta:</b>	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.

Il termine "violenza" comprende tutte le forme di abuso, cioè di comportamento che degrada, umilia o danneggia la dignità, il valore o la salute dell'uomo.

In base alla Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) (art. 1) recentemente ratificata anche dall'Italia, 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.

Con la ratifica italiana della Convenzione ILO, lo Stato riconosce che violenza e molestie sul luogo di lavoro possono costituire violazione dei diritti umani, rappresentano minaccia alle pari opportunità e risultano incompatibili con la nozione di "lavoro dignitoso".

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, 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 dei confini personali;
- commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali;
- coercizione sessuale.

Sono considerate molestie a sfondo sessuale o psicologica anche le seguenti situazioni:

- contatti fisici fastidiosi e/o indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- utilizzo di un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere e/o criticare in modo offensivo continuamente il/la lavoratore/trice;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

È quindi possibile affermare che un atto di violenza insorge generalmente in situazioni caratterizzate da forte tensione o tensione repressa, nonché laddove siano in gioco questioni personali. Dove sono presenti le succitate condizioni, bisogna quindi considerare che il rischio di molestie sia elevato.

La violenza, che sia anche di componente razziale o sessuale, può altresì essere distinta in:

- Una forma "interna", intesa questa come azione che si verifica tra lavoratori (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) intuendosi quali superiori anche gli amministratori;
- una forma "esterna" comprendente generalmente insulti, minacce o forme di aggressione fisica e psicologica praticate sul posto di lavoro da soggetti esterni all'organizzazione,

compresa la clientela od i/le soci/socie, tali da mettere a repentaglio la salute o il benessere dell'individuo.

### ARTICOLO 3 – IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

TRANSCOOP 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;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale dipendente, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso il personale dipendente 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 gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico ed 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.

TRANSCOOP, in coerenza con quanto definito nel proprio Codice etico:

- 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 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

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

1. identificare i fattori di pericolo che possono portare a violenze sui luoghi di lavoro;
2. identificarne i gruppi esposti;
3. analizzare e valutare per i diversi gruppi esposti i rischi associati ai pericoli identificati;
4. identificare misure adatte alla riduzione dei rischi che risultino significativi;
5. 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".

## **ARTICOLO 5 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE**

Successivamente all'analisi e valutazione dei rischi si adottano le azioni di miglioramento:

### **1. 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.

### **2. 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;
- definire un'interfaccia operativa con le Forze dell'Ordine.

### **3. Formazione del personale**

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**

Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate tramite la piattaforma di segnalazione rinvenibile nella pagina web del di Transcoop al seguente link: [Transcoop S.C.](#) in conformità a quanto riportato nella presente procedura.

La segnalazione può essere fatta da persone interne ed esterne all'organizzazione, scegliendo tra forma anonima o inserimento dei propri dati identificativi, e cataloga la segnalazione in 5 gruppi: violenza, mobbing, atti intimidatori – minacce, stalking, discriminazione.

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 in conformità a statuto sociale e CCNL.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero il 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 Comitato Guida 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 Comitato Guida provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, qualora abbia fornito i propri dati identificativi, 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 Comitato Guida provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, in conformità alle normative in materia di lavoro ed al contratto collettivo nazionale e/o allo statuto sociale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari oppure delle non conformità, nonchè alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.