



# REGOLAMENTO PER LA PREVENZIONE, GESTIONE E CONTRASTO AD ABUSI, MOLESTIE E VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO

---

DATA	REVISIONE	MODIFICA	REDAZIONE	APPROVAZIONE
23/03/2026	00	Prima emissione	Responsabile del sist. di gestione della Parità di genere	Comitato guida

## 1. SCOPO E AMBITO

La redazione e diffusione del presente Regolamento vuole contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale sul luogo di lavoro. L'obiettivo di CS4 scs è confermare e rafforzare l'impegno della Cooperativa nel suo intero alla prevenzione delle molestie sul lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione, creando non solo le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, ma anche assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni stesse che possa garantire massimo rigore e tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

All'interno del presente Regolamento, sono sviluppati i seguenti punti di interesse:

1. le definizioni degli episodi di molestie, violenze e discriminazioni, al fine di accrescere consapevolezza nei/nelle dipendenti in merito al fenomeno;
2. l'impegno di CS4 scs per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
3. l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
4. le modalità di segnalazione messe a disposizione per tutt\* i/le dipendenti collaboratori/trici;
5. le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale;
6. la valutazione del rischio correlato.

Il Regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso il CS4 scs e che collaborano con la cooperativa a qualsiasi titolo.

## 2. DEFINIZIONI

L'International Labour Office, nella Convenzione n.190 e Raccomandazione n.206, ricorda che le molestie e violenze nel mondo di lavoro sono un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili che si prefiggono, causano o possono comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Le violenze e molestie di genere sono quelle aggressioni (ovvero atti di violenza fisica, psicologica, sessuale ovvero istituzionale) esercitate nei confronti di persone o gruppi di persone in ragione del loro orientamento sessuale, identità di genere, sesso o genere specifici.

Più nello specifico intendiamo:

**Molestia sul lavoro:** 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.

**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 od un lavoratore trattato/a meno 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.

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 di connotazione sessuale, espresso in **forma fisica, psicologica, 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 essere perpetrate tra colleghi/e (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati/e (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

### 3. IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

In considerazione di quanto sopra esposto, il CS4 scs 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, molestia, abuso, discriminazione nei confronti dei/delle dipendenti e collaboratrici/tori, insistendo in particolare su temi della legalità, trasparenza, correttezza, indipendenza, dignità e rispetto nei rapporti interpersonali, sensibilizzando all'utilizzo di forme di comunicazione - verbali e non - rispettose e non violente;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso le/i dipendenti e collaboratrici/tori 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;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza, molestia, abuso o discriminazione;
- instaurare e consolidare un ambiente di lavoro privo di pregiudizi, nel rispetto della professionalità di ciascuna persona con cui si collabora e dei soggetti terzi con cui si viene a contatto nello svolgimento dei propri compiti;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale, violenza, abuso di qualsiasi genere, garantendo massima riservatezza e tatto.

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.

E' importante soprattutto ricordare l'importanza di un ambiente di lavoro che accolga con atteggiamento costruttivo anche la denuncia di situazioni come quelle sopraelencate, al fine di dare supporto alla persona offesa. Per questo, qualora dovesse giungere una segnalazione di violenza, molestia, abuso di qualsiasi genere o discriminazione, si raccomanda di:

- non lasciare sola la persona che ha subito o che ha assistito a un atto di violenza, molestia, abuso nelle ore successive all'avvenimento;
- informare correttamente la cooperativa per garantire alla vittima la partecipazione, la solidarietà e l'appoggio del personale addetto a ruoli gestionali, di coordinamento o di direzione;

- fornire alla vittima un sostegno tanto nell'immediato quanto nelle fasi successive all'episodio o agli episodi di violenza, molestia, abuso;
- offrire sostegno alla vittima per il disbrigo delle formalità amministrative e giuridiche (denuncia, azioni legali, ecc.).

## 4. SEGNALAZIONI

La Cooperativa prevede la possibilità per tutte le persone che operano o collaborano all'interno dei servizi e degli uffici di segnalare situazioni di disagio o difficoltà, in particolare legate a situazioni interpersonali sul luogo di lavoro - ivi comprese situazioni gravi quali episodi di molestia o violenza sul luogo di lavoro, abusi e discriminazioni - di cui la persona segnalante sia vittima o testimone.

Le segnalazioni possono essere effettuate con diverse modalità:

1. nell'eventualità in cui la persona sia determinata a effettuare una segnalazione personale, in particolare qualora sia la diretta vittima di episodi di violenza o la situazione di disagio interpersonale la riguardi personalmente, può chiedere un colloquio individuale con il Direttore;
2. qualora la persona desideri presentare una segnalazione anonima potrà utilizzare la piattaforma digitale utilizzata per il Whistleblowing secondo le medesime modalità descritte dal regolamento di tale processo, disponibili insieme al link di accesso sul sito pubblico della cooperativa (si veda alla sezione 1.3.1 per maggiori informazioni in merito).

### 4.1 NOTA OPERATIVA SULL'UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA "WHISTLEBLOWING"

La piattaforma utilizzata per il cd "*whistleblowing*" è uno strumento informatico online per l'invio e la gestione delle segnalazioni, conforme ai requisiti normativi previsti dal D.lgs. 24/2023 e gestita dalla Federazione Trentina della Cooperazione.

L'accesso a detta piattaforma è disponibile direttamente dalla sezione dedicata del sito della Cooperativa.

La persona che desiderasse utilizzare tale strumento per segnalare situazioni di

- molestia, violenza (fisica, psicologica, verbale, digitale).
- condotta discriminatoria o contraria alla parità di genere.

Sulla pagina web dedicata, sono disponibili le sezioni dedicate alla documentazione privacy, alla procedura di funzionamento e gestione delle segnalazioni, nonché il link di accesso diretto al form. Cliccando sul link "Pulsante di accesso alla Piattaforma", comparirà la schermata iniziale (immagine 1):

## Cooperazione Trentina - Piattaforma di Whistleblowing

Invia una segnalazione

Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta.

(Immagine 1)

Cliccando sul pulsante centrale “Invia una segnalazione”, comparirà una comunicazione relativa al codice assegnato ad ogni segnalazione: *“Al termine del percorso di segnalazione verrà visualizzato un codice che potrai vedere solamente tu. Grazie a questo codice potrai rientrare nella segnalazione inviata, leggere le nostre risposte, dialogare con noi ed allegare eventuali altri documenti. Ti raccomandiamo di salvare il codice in qualche posto sicuro”*.

Cliccando ulteriormente su “Procedi”, comparirà una pagina riportante tutti i loghi delle Cooperative per le quali è possibile inviare una segnalazione tramite il servizio della Federazione Trentina. Si invita pertanto a cliccare sul logo della Cooperativa CS4 scs.

A questo punto sarà possibile compilare la segnalazione in tutte le sue parti (immagine 2):

1 Informazioni Preliminari    2 Compila La Tua Segnalazione    3 Passo Conclusivo

**Contesto della segnalazione**

**Che rapporto hai con l'azienda? \***

Seleziona un'opzione

**Hai già segnalato internamente alla società? \***

Seleziona un'opzione

**Hai già effettuato una segnalazione esterna alla società? \***

Seleziona un'opzione

(Immagine 2)

Nella sezione 2, “Compila la tua segnalazione” si potrà scegliere l’oggetto della segnalazione ritenuto più pertinente tra le suddette specifiche tipologie (molestia, violenza e condotta discriminatoria), come di vede nella figura riportata in basso (immagine 3):

## Immagine 1

1

Informazioni Preliminari

2

Compila La Tua Segnalazione

3

Passo Conclusivo

### Vuoi dirci chi sei?

Sì  No

### Che tipo di illecito vuoi segnalare? \*

Puoi anche indicare più di un illecito ma è suggerita la maggior precisione possibile per agevolare l'inquadramento dei fatti.

- Illecito civile, penale, amministrativo, contabile
- Violazione di normative comunitarie in specifici settori (es. appalti pubblici, tutela dell'ambiente, protezione dei consumatori)
- Violazione dei modelli di organizzazione e controllo ex D.Lgs. 231/2001
- Altre condotte illecite rilevanti ex d. lgs. 231/2001
- Molestia, violenza (fisica, verbale, digitale)
- Condotta discriminatoria o contraria alla parità di genere
- Altro

(Immagine 3)

All'interno della sezione 3, "Passo Conclusivo", sono espressi i diritti della persona segnalante e la tutela della riservatezza, oltre che un rimando all'informativa privacy. Sarà possibile descrivere la condotta segnalata, indicarne i tempi e se si è già preso contatti con qualcuno internamente alla Cooperativa.

Una volta inviata la segnalazione essa arriverà all'OdV Avv. a Beccara Francesco che, se la riterrà procedibile in base alla normativa di riferimento, quanto agli aspetti formali ed ai temi segnalati, demanderà la procedibilità della stessa alla/al Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, ed in alternativa, qualora la segnalazione avesse ad oggetto la/il RSGPG, ad una/un differente componente del Comitato Guida.

Si garantisce una presa in carico il prima possibile e comune non oltre le 72 ore; qualora la persona segnalante avesse deciso di indicare i dati identificativi e di contatto, si garantisce una risposta entro 15 giorni lavorativi, a cui seguiranno tutti gli sviluppi e le azioni che dovessero rendersi necessarie.

## 5. RISCHI RELATIVI A MOLESTIE, VIOLENZE, AGGRESSIONI

La valutazione del rischio strettamente correlato a molestie, violenze ed aggressioni è riportata all'interno del DVR di Cooperativa, in rev.02 del 18.11.2025.