# PAOLO RICCI Servizi

Srl Unipersonale a Capitale Interamente Pubblico
Sede amministrativa: 62012 Civitanova Marche (MC) – Via Einaudi, 144 PEC paoloricciservizisrl@pec.it
Telefono:0733/78361 - sito web Ente Socio: www.paoloricciservizisrl.it - e-mail istituzionale Ente Socio: paoloricciservizisrl@gmail.com

# REGOLAMENTO
# PER IL CONTRASTO
# ALLE MOLESTIE
# SUI LUOGHI DI LAVORO

| Rev. | Data | Motivazione | Redazione<br>Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere | Approvazione<br>Comitato Guida/Organo amministrativo |
|---|---|---|---|---|
| ***0*** | *19.12.2025* | *Prima emissione* | Amministratore unico<br>Maria Pia Mazzaferro | 19.12.2025 |

## 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 di *Paolo Ricci Servizi srl* 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 Paolo Ricci Servizi srl 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 Paolo Ricci Servizi srl e che collaborano a qualsiasi titolo.

## ARTICOLO 2 - *Definizioni*

| | |
|---|---|
| **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 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 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*

La Paolo Ricci Servizi srl 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 dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle 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 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 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.

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.

## ARTICOLO 4 - *La valutazione del rischio*

Nella presente sezione vengono riportati i criteri adottati nella valutazione del rischio da effettuarsi a cadenza annuale nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi relativo tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ex D.Lgs. 81/2008.

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) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| BASSO<br>ACCETTABILE<br>NOTEVOLE<br>ELEVATO | | LIEVE (1) | MODESTO (2) | SIGNIFICATIVO (3) | GRAVE (4) |
| PROBABILITÀ (P) | 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 |

| CLASSE DI RISCHIO | Priorità di intervento |
|---|---|
| ***ELEVATO*** (12 ≤ R ≤ 16) | ***Azioni correttive Immediate***<br>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 ≤ R ≤ 9) | ***Azioni correttive da programmare con urgenza***<br>L’intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta. |
| ***ACCETTABILE*** (3 ≤ R ≤ 4) | ***Azioni correttive da programmare a medio termine***<br>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 ≤ R ≤ 2) | ***Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione*** |

## Applicazione della matrice

In base al risultato dell’analisi effettuata si perviene al risultato che indica la classe di rischio (R=PxD).

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

## ARTICOLO 5 – *Individuazione delle misure di prevenzione*

Successivamente all'analisi del contesto e dei dati a disposizione la Paolo Ricci Servizi srl individua le azioni migliorative.

*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.

*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.

*Formazione del personale*

A titolo esemplificativo 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 possono essere presentate con le seguenti modalità:

<u>segnalazioni negative (ad esempio violenza, molestie, mobbing)</u>

- un form elettronico che consenta di non tracciare il segnalante.
- eventualmente, le modalità di contrasto alle molestie possono tener conto di quanto previsto dalla procedura del Whistleblowing.

segnalazioni positive e suggerimenti

- una cassetta fisica posta in un'area comune;
- eventualmente e/o in alternativa un form elettronico che consenta di non tracciare il segnalante.

Qualunque sia la modalità adottata per la ricezione delle segnalazioni la Paolo Ricci Servizi srl deve aver cura di garantire l'anonimia del segnalante, nonché politiche e strumenti di non ritorsione del segnalante.

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, ovvero *l'organo amministrativo*, 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 soggetto 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 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.