



Azienda speciale consortile  
per i servizi alla persona  
dei comuni dell'ambito  
territoriale cremasco

# **REGOLAMENTO PREVENZIONE MOLESTIE DISCRIMINAZIONI ED AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO**

## **AZIENDA SPECIALE CONSORTILE "COMUNITA' SOCIALE CREMASCA"**

**Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 Giugno 2026**

## 1. SCOPO E DESTINATARI

### 1.1. *Scopo*

L'obiettivo del Regolamento è di sensibilizzare tutto il personale di Comunità Sociale Cremasca in materia di molestie, discriminazioni e di aggressioni/violenze sul luogo di lavoro.

In accordo con la Politica sulla Parità di Genere l'azienda intende mantenere un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità, rispetto e sicurezza per tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle scelte religiose, dalla nazionalità o da qualsiasi altra caratteristica personale.

**Molestie, aggressioni, violenze e qualsiasi altro comportamento inappropriato sono considerati inaccettabili dall'azienda.**

Il presente documento intende fornire un quadro di principi, condotte e azioni concrete che Comunità Sociale Cremasca pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

### 1.2 *Destinatari*

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dell'azienda, nello svolgimento delle proprie mansioni sia all'interno che all'esterno delle sedi di lavoro.

Il regolamento si rivolge a tutti/e i/le dipendenti, collaboratori e collaboratrici, a prescindere dal sesso, dal ruolo, dal livello e dalla forma contrattuale.

## 2. PRINCIPI:

Si riepilogano i più importanti principi di riferimento che guidano l'azienda nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità ed inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- **Tolleranza zero:** l'azienda rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire violenza fisica o psicologica o molestie, inclusa anche quella sessuale, o qualsiasi altro atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing o di molestia;
- **La nostra risorsa più importante sono le persone** che lavorano con noi e che contribuiscono al raggiungimento dei nostri obiettivi. Per questo motivo ci impegniamo a creare le migliori condizioni possibili nell'ambiente di lavoro, accompagnando il personale in tutto il loro percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura di Comunità Sociale Cremasca è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità;**
- Al fine di ridurre ed eliminare i rischi psicosociali Comunità Sociale Cremasca promuove la comunicazione, l'accettazione degli errori, la cultura del rispetto reciproco, il supporto emotivo e l'impegno alla collaborazione;
- **L'azienda, inoltre, proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale.**

### 3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO

Di seguito si definisce cosa si intende per aggressione (violenza) e per molestia, per permettere a tutti/e i/le destinatari/e del presente regolamento di riconoscere queste condotte.

#### 3.1. *Violenza e molestie*

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.

### 3.2. *Molestia di genere*

le ***molestie di genere*** sono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

Le ***molestie sessuali***, sono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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. (Direttiva UE 73/2002)

A titolo di esempio, sono considerate molestie:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- Allusioni sessuali commenti o scherzi non graditi;
- Toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare il corpo di un altro/a;
- Messaggi, mail, sms, offendibili o sessualmente esplicita, avances inappropriate;
- Gestii, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti;
- Richieste esplicite di favori sessuali;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale che possano mettere a disagio l'interlocutore/interlocutrice.

### 3.3 *Violenza sul lavoro*

Per violenza sul lavoro si fa riferimento ad incidenti nei quali 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 (OMS Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo di esempio, sono considerati violenza sul lavoro:

- Toccare, pizzicare, baciare, abbracciare, afferrare, colpire il corpo di un altro;

- Atti di mobbing o comportamenti tali da incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Violenza fisica, nel caso specifico si parla di **aggressione**;
- Violenza verbale e psicologica;
- Atti di bullismo, urla e insulti;
- Minaccia di ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo.

### ***3.4 Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze***

Si considerano violenze e molestie sul luogo di lavoro quelle che si verificano:

- Negli spazi pubblici, privati, uffici, vetture luoghi connessi al lavoro;
- Luoghi destinati alla pausa;
- Luoghi di servizi igienico sanitari;
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro;
- Luoghi di formazione;
- Eventi sociali.

### ***3.5 Discriminazioni***

Per discriminazioni sui luoghi di lavoro si fa riferimento a provvedimento o atteggiamenti che impediscono in modo specifico l'accesso al lavoro o la partecipazione ad attività lavorativa a uno o più gruppi di soggetti "Sfavoriti".

Le discriminazioni interagiscono con i rischi psicosociali e hanno un impatto negativo sulla violenza e le molestie sul lavoro.

Nello specifico le discriminazioni possono basarsi su alcune differenze reali o percepite, quali ad esempio, razza, colore della pelle, sesso e genere, religione, opinioni politiche, estrazione nazionale o origine sociale, gravidanza o responsabilità familiari, età, disabilità etc.

Il decreto legislativo 198/2006, agli articoli 25 e 26, definisce le forme di discriminazione diretta e indiretta:

#### **Forme di discriminazione diretta:**

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un

effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

#### **Forme di discriminazione indiretta:**

Rappresenta una forma di discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ma potenzialmente in grado di mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardi un requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **Discriminazione come reazione:**

Sono considerati come discriminazione quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Sono altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di essersi opposto a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di essersi sottomesso).

#### **Discriminazione collettiva:**

Per discriminazione collettiva si intendono quei comportamenti discriminatori diretti o indiretti che riguardano più soggetti, anche quando tali soggetti non siano individuabili in modo immediato e diretto.

Ai sensi dell'articolo 25, comma 2-bis del d.lgs. 198/2006 costituisce discriminazione "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

### ***3.6 Mobbing e bullismo***

Per Mobbing si fa riferimento a comportamenti persecutori, intenzionali e protratti nel tempo, esercitati sul posto di lavoro da colleghi/ colleghe o superiori (Mobber) nei confronti di un individuo (Mobbizzato), consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

Per Bullismo si fa riferimento a comportamenti irragionevoli, palesi o occulti che possono presentare un rischio per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro

### ***3.7 Stalking occupazionale***

Lo stalking occupazionale consiste in una serie di atti persecutori da parte dello stesso stalker (persecutore) che si estendono alla vita privata della vittima ma la cui motivazione proviene dall'ambiente di lavoro.

## **4. PREVENZIONE:**

### ***4.1. Programma di prevenzione adottato dall'azienda***

Comunità Sociale Cremasca, al fine di prevenire episodi di molestia, violenza o discriminazione, ha predisposto un programma di prevenzione che prevede le seguenti azioni:

- ***FORMAZIONE ED INFORMAZIONE***

A tutto il personale è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del presente regolamento e dei principi richiamati nella politica parità di genere, per tale ragione la azienda promuove costantemente formazione specifica a tutti i livelli.

- ***DVR: VALUTAZIONE RISCHIO VIOLENZA E MOLESTIA***

Al fine di mitigare il rischio Comunità Sociale Cremasca, con il supporto del proprio comitato guida e dell'RSPP effettua costantemente la valutazione del rischio di ogni forma di violenza fisica, verbale e digitale sul luogo di lavoro al fine di prevedere tale rischio all'interno del DVR aziendale. Annualmente il Comitato Guida si impegna ad effettuare una valutazione dei rischi inerenti le attività espletate dal proprio personale e i locali utilizzati come sede operativa.

- ***SURVEY ANNUALE***

Su base annua il Comitato Guida invia a tutto il personale, una survey al fine di analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, ma soprattutto verificare l'accadimento

di episodi o esperienze di molestie, disagio, turbamento all'interno o all'esterno durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La survey è anonima, ed ha lo scopo di intercettare qualsiasi segnale di molestia o disagio e sarà uno degli elementi alla base della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.

Per tale ragione Comunità Sociale Cremasca chiede che sia compilata da tutti con attenzione e correttezza, indicando ogni elemento utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

- ***LINGUAGGIO***

L'azienda si impegna a mantenere un linguaggio parlato e scritto paritario e conforme ai principi seguiti dall'organizzazione. L'azienda richiede impegno linguistico anche da parte del proprio personale al fine di non urtare la suscettibilità di nessuno e quindi mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e non giudicante.

- ***RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE E INTERO  
COMITATO GUIDA***

In qualsiasi momento il personale ed i/le collaboratori/collaboratrici della azienda potranno richiedere un colloquio individuale con le figure facenti parte del Comitato guida dell'Azienda

Di seguito si riportano i relativi contatti:

- Chiara Tomasetti, Presidente: [presidente@comunitasocialecremasca.it](mailto:presidente@comunitasocialecremasca.it)
- Davide Vighi, Direttore generale con ruolo anche di responsabile del Sistema di Gestione PdG: [davide.vighi@comunitasocialecremasca.it](mailto:davide.vighi@comunitasocialecremasca.it)
- Maria Antonia Baronchelli, consigliera del CdA: [m.baronchelli@comunitasocialecremasca.it](mailto:m.baronchelli@comunitasocialecremasca.it)
- Ambra Coccaglio, responsabile del personale: [ambra.coccaglio@comunitasocialecremasca.it](mailto:ambra.coccaglio@comunitasocialecremasca.it)
- Martina Zuffetti, referente del personale: [martina.zuffetti@comunitasocialecremasca.it](mailto:martina.zuffetti@comunitasocialecremasca.it)

- ***ALTRE ATTIVITA' DI PREVENZIONE***

Altre attività in cui attivare interventi di prevenzione anche sui temi del presente

Regolamento sono:

- Incontri periodici interni
- Telefono per ogni postazione non sicura
- Team building / supervisione
- Formazione specifica

#### ***4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi***

Per evitare il crearsi di condizioni sul luogo di lavoro, che possano favorire molestie o violenze si richiamano le seguenti regole di condotta:

- Fatto divieto a tutti i lavoratori e lavoratrici di usare un linguaggio che non sia rispettoso degli altri;
- Mantenere porte aperte negli uffici e nei luoghi di lavoro;
- Garantire illuminazione, accesso e adeguata separazione nei locali di servizio igienico;
- Partecipare con attenzione ed impegno agli eventi formativi in materia di Codice Etico e prevenzione di molestie e abusi.

## 5. SEGNALAZIONE E GESTIONE

### *5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia*

È fondamentale per la protezione di tutte le persone che le stesse segnalino eventuali atti di molestie, violenza o discriminazione o qualsiasi altro comportamento anche sessuale inappropriato. **Pertanto, Comunità Sociale Cremasca sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e di sostenere i segnalanti e le vittime da qualsiasi ritorsione.**

Nell'ipotesi in cui si verifichi un atto di molestia, violenza, discriminazione o qualsiasi altro comportamento inappropriato il personale, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo:

- **Linea A segnalazione riservata : Comunicazione ai membri del comitato guida tramite le mail sopra riportate o incontro in presenza:**
  - Chiara Tomasetti, Presidente
  - Davide Vighi, Direttore generale con ruolo anche di responsabile del Sistema di Gestione PdG
  - Maria Antonia Baronchelli, consigliera del CdA
  - Ambra Coccaglio, responsabile del personale
  - Martina Zuffetti, referente del personale

Le segnalazioni che arriveranno tramite tale canale verranno gestite nel rispetto del principio di riservatezza e viene garantita un'assenza totale di ritorsioni o discriminazioni nei confronti del/della segnalante. Saranno di contro presi provvedimenti in caso di segnalazioni false e volutamente caluniose o diffamatorie.

Le segnalazioni giunte attraverso email del Comitato verranno gestite direttamente dai membri del Comitato Guida escludendo i componenti che possano essere coinvolti od oggetto di segnalazione.

Una volta presa in esame la segnalazione il Comitato Guida provvederà a dare immediata comunicazione diretta al/alla segnalante. Una volta presa in carico la segnalazione il comitato provvederà a verificare la veridicità del contenuto segnalato, anche attraverso interviste dirette alla persona e/o colleghi e colleghe volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 1 mese dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida provvederà a dare risposta direttamente al/alla segnalante dell'esito delle indagini.

Il Comitato Guida garantisce che in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio della problematica segnalata prenderà in considerazione le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore o della lavoratrice.

Tale strumento consente inoltre al personale di esprimere suggerimenti o opinioni inerenti alle tematiche relative alla parità di genere, offrendo così un contributo significativo al continuo miglioramento dell'azienda su base annuale.

- **Linea B: Canale anonimo e riservato: Mediante i canali previsti per la procedura di whistleblowing raggiungibile al seguente link**

<https://comunitasocialecremasca.whistleblowing.it/#/>

Per quanto attiene all'oggetto della segnalazione effettuata tramite il canale whistleblowing e alle modalità di gestione delle stesse si rimanda alla procedura whistleblowing adottata dall'Azienda. In caso di segnalazione non anonima, è garantita la riservatezza e la tutela del/della segnalante, come espressamente previsto dalla normativa whistleblowing.

Tutte le segnalazioni registrate tramite tale canale verranno ricevute da RPCT e gestite dal Comitato Guida estromettendo dalle indagini il membro interessato alla segnalazione.

Il Comitato, in via preliminare, ed eventualmente con il supporto di esperti o esperte esterne o con il supporto di figure interne specializzate, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria).

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, il Comitato Guida, svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il Comitato si impegna a fornire riscontro al/alla segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

L'Azienda in questa sede richiede cortesemente di fornire il maggior numero di dettagli possibili durante la segnalazione. Queste informazioni consentiranno al Comitato Guida o all'ufficio del personale di intraprendere le azioni necessarie per risolvere il problema e individuare il responsabile della condotta.

- **Linea C Segnalazione riservata: Mediante survey interna**

Annualmente al fine di analizzare la percezione generale sulle singole aree tematiche affrontate anche dalle politiche interne, l'Azienda invia un questionario completamente anonimo. Attraverso tale strumento il personale avrà la possibilità di segnalare eventuali episodi di comportamenti scorretti e contrari ai principi aziendali anche di tolleranza zero.

Il Comitato Guida registrerà le segnalazioni ricevute tramite tale canale e monitorerà l'ambiente al fine di risolvere eventuali episodi indesiderati.

L'azienda richiede comunque un impegno del personale a comunicare eventuali episodi segnalati tramite tale strumento anche attraverso gli altri canali messi a disposizione che permetteranno di acquisire maggiori informazioni e procedere ad indagini più accurate.

La segnalazione può riguardare i seguenti argomenti:

- abuso fisico o verbale;
- abuso digitale (molestie digitali, via e-mail, social etc);
- mobbing;
- non inclusività;
- discriminazione di genere, di razza di relazione di orientamento sessuale etc;
- disparità retributiva;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- comportamenti contrari ai principi e alla politica aziendale.

Le segnalazioni inviate, anche in forma anonima, con qualsiasi strumento messo a disposizione dalla società, potranno riguardare comportamenti inappropriati in tale ipotesi l'azienda richiede cortesemente di fornire il maggior numero di dettagli possibili che possano permettere alla stessa di intraprendere le azioni necessarie volte a risolvere il problema e ad individuare il responsabile della condotta.

Il Comitato Guida garantisce che in fase di definizione delle azioni correttive e preventive per il rimedio della problematica segnalata prenderà in considerazione le misure più favorevoli nei confronti del lavoratore o della lavoratrice

Al fine di poter migliorare ogni giorno il sistema adottato dalla società il comitato guida ricorda dell'importanza di avere un coinvolgimento di tutto il personale su tali tematiche. Per tale ragione si specifica che il comitato guida si rende disponibile anche attraverso mail o survey interne a ricevere suggerimenti o opinioni inerenti alle tematiche relative alla parità di genere, offrendo così un contributo significativo al continuo miglioramento aziendale su base annuale.

### ***5.3 Nessuna ritorsione***

Comunità Sociale Cremasca riconosce che i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie; pertanto, questo regolamento intende incoraggiare gli/le stessi/e a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

Secondo Comunità Sociale Cremasca nella cultura di **Tolleranza zero** anche chi non è direttamente coinvolto/a dovrebbe sentirsi responsabile di intervenire per garantire il rispetto della dignità di ognuno.

## 6. CONTATTI E CHIARIMENTI

Per qualsiasi informazione o chiarimento in merito al contenuto del presente documento l'interessato/a potrà contattare i membri del comitato guida sopra riportati.

## 7. RIFERIMENTI:

### *7.1 Riferimenti interni*

- Politica per la parità di genere
- Procedura Whistleblowing

### *7.2 Riferimenti esterni*

- Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- Legge n.4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della convenzione OIL n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Dlgs 196/2003 e il Regolamento UE 2016/ 679 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs 198/2006 codice delle parti opportunità;
- D.lgs 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ Pdr 125/2022.
- Decreto Legislativo 24 / 2023 Trasposizione della direttiva europea sul whistleblowing 1937/2019.