



**Procedura anti-molestie e
per la gestione delle
segnalazioni**

Rev. 1 del
19.05.2025



UNI/PdR 125:2022
**Procedura anti-molestie e per la gestione delle
segnalazioni**



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO.....	3
3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
4. PRINCIPI GENERALI.....	4
5. SEGNALAZIONI.....	5
6. RISERVATEZZA.....	7
7. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI	7
8. AZIONI DISCIPLINARI.....	7
9. AGGIORNAMENTI, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	8



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

1. Premessa

I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali (di seguito anche solo “I.F.O.A.” o “L’Ente”), ispira la propria *procedura* anti-molestie alle politiche delle Nazioni Unite nonché alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e intende ribadire il proprio impegno nel creare le condizioni per un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e privo di forme di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo.

2. Scopo

La presente *procedura* ha come scopo la prevenzione, l’individuazione, il divieto e il monitoraggio di tutti i comportamenti che configurano molestie, bullismo, o che siano sessualmente inappropriati, nonché la previsione di un supporto alle persone che segnalano tali comportamenti, apprestando una protezione da qualsiasi atto di natura discriminatoria o ritorsiva.

La *procedura* consolida e ribadisce l’impegno dell’Ente nel perseguire i principi sanciti dalla Politica per la Parità di Genere, con l’obiettivo di promuovere l’uguaglianza tra i generi e di rimuovere gli ostacoli di natura socio-culturale e psicologica che possono costituire un freno all’effettivo raggiungimento della parità dei diritti.

In tale prospettiva, I.F.O.A. si pone, altresì, come garante della tutela delle persone contro ogni forma di abuso, sia esso di natura fisica, verbale o digitale, contribuendo così a un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.

Scopo della seguente *procedura*, è altresì, quello di definire le modalità operative per garantire a tutto il personale e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti al rispetto dello standard della UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

3. Destinatari e ambito di applicazione

La presente *procedura* si rivolge a tutti i dipendenti e alle parti interessate (stakeholder) di I.F.O.A., nella piena consapevolezza che le condotte e le espressioni adottate debbano sempre rispettare le sensibilità e le peculiarità delle persone che operano presso l’Ente.

Sebbene I.F.O.A. non possa esercitare un controllo diretto sui comportamenti di terzi, si riserva il diritto di adottare misure adeguate a prevenire e reprimere eventuali azioni non conformi alla presente *procedura* da parte di soggetti esterni.

Tale *procedura* trova applicazione in relazione a comportamenti tenuti sia all’interno degli uffici sia al di fuori dei luoghi di lavoro, inclusi trasferte, eventi, riunioni e situazioni sociali legate all’Ente.



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

4. Principi Generali

I.F.O.A. si impegna attivamente a creare e mantenere un ambiente di lavoro improntato al rispetto, in cui siano banditi comportamenti intimidatori, umilianti, offensivi o degradanti, promuovendo un contesto lavorativo in cui ogni individuo sia tutelato nel rispetto dei propri diritti, valore e dignità personale in ogni relazione professionale.

Non sono tollerate molestie, atti di bullismo o comportamenti sessualmente inappropriati, per questo motivo I.F.O.A. incoraggia la segnalazione tempestiva di tali episodi, garantendo così un intervento appropriato e tempestivo da parte dell'Ente.

a) Molestie

La *molestia* si configura come una condotta indesiderata o inappropriata, che può essere tentata o consumata, isolata o reiterata, verbale o non verbale, psicologica o fisica, volta a generare nella vittima uno stato di paura o ansia per la propria sicurezza o quella dei propri familiari. Tali comportamenti sono suscettibili di interferire con le abitudini di vita della persona, con la sua dignità o con la sua performance lavorativa e le decisioni professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono atti di molestia: insulti, epiteti razziali, stereotipi, minacce e intimidazioni, atti ostili e persecutori, calunnie, aggressioni, derisioni, diffusione di informazioni riservate, limitazione della libertà di espressione, nonché la divulgazione di materiale scritto o grafico con intento denigratorio o ostile nei confronti di una persona a causa del colore della pelle, età, sesso, religione, famiglia, orientamento sessuale, identità di genere, riassegnazione o espressione di genere, stato civile o di unione civile, disabilità.

b) Comportamenti sessualmente inappropriati

Per *comportamento sessualmente inappropriato* si intende qualunque condotta indesiderata di natura sessuale rivolta a una persona in ragione del suo sesso, genere, identità di genere, espressione di genere o orientamento sessuale, la quale risulti offensiva per la dignità della persona.

Tali comportamenti possono manifestarsi quando l'accettazione di tali atteggiamenti, implicita o esplicita, sia considerata una condizione legata al rapporto di lavoro, oppure quando il consenso o il rifiuto della persona diventi elemento determinante per decisioni professionali che la riguardano. In alternativa, la condotta si considera inappropriata se ha lo scopo o l'effetto di interferire con la performance lavorativa o di creare un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o degradante.

I comportamenti sessualmente inappropriati possono verificarsi tra persone di qualsiasi genere o orientamento sessuale e sono categoricamente vietati, indipendentemente dal ruolo ricoperto dall'autore della condotta, sia esso un superiore gerarchico, un collega, un cliente o qualsiasi altra terza parte con cui si crei un'interazione nell'ambito lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono essere considerati comportamenti sessualmente inappropriati gli approcci fisici non consensuali, quali toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare, colpire il corpo di una persona, nonché



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

ogni forma di aggressione fisica a sfondo sessuale che possa configurarsi come reato di violenza sessuale ai sensi del Codice Penale, anche in forma tentata.

Rientrano tra i comportamenti sessualmente inappropriati anche atti ostili diretti contro una persona a causa del suo sesso, orientamento sessuale, identità di genere o condizione di transessualità, come il danneggiamento o il sabotaggio della postazione o del lavoro altrui, così come atti di bullismo, urla e insulti.

Sono altresì considerati comportamenti sessualmente inappropriati gli approcci verbali che si manifestano attraverso *avances* o proposte sessuali indesiderate, quali richieste esplicite o implicite di favori sessuali in cambio di promozioni, benefici o evitamento di svantaggi lavorativi, pressioni per attività sessuali non gradite, battute o commenti volgari, gesti, fischi, provocazioni e ammiccamenti sconvenienti (c.d. *catcalling*), nonché osservazioni basate su stereotipi sessuali o riferimenti all'aspetto fisico o all'abbigliamento della persona, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio.

c) Bullismo

Il bullismo si manifesta attraverso la reiterazione di violenze verbali o fisiche, nonché comportamenti minacciosi, umilianti, intimidatori, di sabotaggio o di danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Vi rientrano anche atteggiamenti subdoli, provocatori, oppressivi e ostracizzanti, suscettibili di ledere la dignità dell'individuo.

Tali atti sono espressamente vietati dalla presente procedura, configurano una grave violazione delle disposizioni in essa contenute e possono comportare l'avvio di procedimenti disciplinari a carico del responsabile, oltre alle conseguenze previste dalla normativa vigente.

5. Segnalazioni

I.F.O.A. ha istituito un canale dedicato per la segnalazione di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi stabiliti nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto delle linee guida della UNI/PdR 125:2022.

Tale canale è concepito per assicurare la riservatezza delle segnalazioni, in conformità con la normativa applicabile e prevede l'utilizzo di piattaforma digitale crittografata (<https://ifoa.wallbreakers.it/>) accessibile esclusivamente al Comitato Guida e alla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida è l'organo referente per tutte le segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi enunciati nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei requisiti della UNI/PdR 125:2022.

È suo compito, **attraverso la responsabile del Sistema Parità di genere**, verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, gestire le attività conseguenti. Resta fermo che la rendicontazione finale e il potere di adottare sanzioni disciplinari non conservative del rapporto di lavoro competono alla Responsabile HR e alla Direzione Generale che ne informerà il Consiglio di Amministrazione.



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

Riguardo al procedimento di segnalazione, si applicano le seguenti prescrizioni:

- **Canali e Modalità di Segnalazione:** qualsiasi stakeholder (clienti effettivi e potenziali partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti, ecc.) può segnalare, *anche in forma anonima*, eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

Tali segnalazioni possono essere indirizzate alla Responsabile del Sistema Parità di genere che riferirà al Comitato Guida, attraverso i canali predisposti dall'Ente, ovvero la piattaforma digitale crittografata (<https://ifoa.wallbreakers.it/>).

Inoltre, il segnalante può richiedere un incontro con la responsabile del sistema o direttamente con il Comitato Guida per la Parità di Genere, per presentare la segnalazione in forma orale.

- **Contenuti della Segnalazione:** le segnalazioni devono contenere gli elementi necessari affinché il Comitato Guida possa condurre le opportune verifiche e accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti segnalati. È fondamentale che le segnalazioni riguardino comportamenti discriminatori, molesti o violenti ai danni del segnalante.

- **Valutazione delle Segnalazioni:** il Comitato Guida, direttamente o mediante l'attività di raccolta della responsabile di sistema, avrà il compito di accertare la veridicità delle segnalazioni ricevute, attuando un processo di verifica che può includere interviste dirette con la persona interessata e/o con i colleghi, al fine di individuare eventuali episodi di discriminazione, nonché consultando documentazione scritta, fotografica e audiovisiva pertinente.

Il Comitato Guida, direttamente o per mezzo della responsabile di sistema, provvederà a fornire una risposta al segnalante, sia in merito al procedimento aperto, sia nel caso di improcedibilità o inammissibilità della segnalazione. Tale riscontro sarà possibile solo se il segnalante abbia utilizzato canali di segnalazione – o fornito informazioni - che diano al/alla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere e conseguentemente al Comitato Guida la possibilità di contattarlo.

A titolo meramente esemplificativo, il/la segnalante potrà essere contattato, anche qualora la sua identità non sia nota, se il canale da questi utilizzato sia la piattaforma digitale dedicata, essendo prevista tale funzione.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, nella persona del/della Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere, è sempre a disposizione per essere interpellato in merito alle segnalazioni riguardanti episodi discriminatori da parte del personale.

Il Comitato Guida, oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dal/dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo.

Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo, può essere richiesta una azione correttiva. Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere da parte del/della Responsabile incaricata.

Il Comitato Guida, inoltre, si impegnerà attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.



Procedura anti-molestie e per la gestione delle segnalazioni

Rev. 1 del
19.05.2025

La/il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere non è investita/o di poteri di indagine pari a quelli tipici delle FF.OO. e della Magistratura, pertanto, laddove la segnalazione configurasse anche un'ipotesi di reato il segnalante è invitato a presentare anche una regolare denuncia alle autorità di polizia giudiziaria (Polizia di Stato, Carabinieri, Guardia di Finanza) o al Pubblico Ministero competente.

6. Riservatezza

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. Sono adottate e utilizzate modalità di comunicazione idonee a tutelare l'identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di gestione delle Segnalazioni descritto nella presente Procedura.

7. Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi

I.F.O.A. assicura ai segnalanti in buona fede la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione che possa derivare dalla segnalazione effettuata. Inoltre, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo il rispetto degli obblighi di legge e la necessità di tutelare i diritti dell'Ente o delle persone eventualmente accusate in modo erroneo o in mala fede.

Per prevenire, indagare e proteggere i segnalanti da possibili atti ritorsivi, I.F.O.A. promuove un ambiente lavorativo in cui tutti i dipendenti si sentano liberi di comunicare in modo aperto e onesto. Si incoraggia ogni individuo a segnalare in buona fede eventuali problematiche, senza timore di ritorsioni, anche in assenza di prove evidenti.

In particolare, laddove si verificano casi di minacce o molestie da parte di utenti, i dipendenti verso cui si palesa tale comportamento, sono invitati altresì a confrontarsi immediatamente con il proprio responsabile di concerto con HR e Direzione per potere valutare gravità e individuare le azioni da intraprendere anche eventualmente coinvolgendo il delegato alla sicurezza.

8. Azioni disciplinari

La violazione delle disposizioni previste dalla presente Procedura, così come dei principi, valori, obblighi e norme stabiliti dalla legge e dalla Politica per la Parità di Genere, può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

Tale procedimento potrà comportare, a carico della persona segnalata e ritenuta responsabile, l'adozione di misure disciplinari proporzionate ai fatti accertati, incluso il licenziamento, in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile quali:

1. biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
2. biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
3. multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

9. Aggiornamenti, formazione e informazione

I.F.O.A si impegna a effettuare una revisione periodica della presente *Procedura*, aggiornandola in base a nuove esigenze sociali, politiche e organizzative. Inoltre, garantirà la diffusione della Procedura a tutto il personale, dando visibilità sul sito istituzionale alla politica di genere ed alla possibilità di fare segnalazioni di comportamenti difformi dai suoi principi ispiratori attraverso la suddetta piattaforma per le segnalazioni, come descritto in procedura.

Con cadenza regolare, saranno somministrati questionari a tutte le persone che operano presso I.F.O.A., finalizzati a indagare se gli individui abbiano vissuto esperienze di atteggiamenti sessisti, molesti o comportamenti e situazioni che violano quanto stabilito nella presente procedura.

Inoltre, la formazione iniziale dei neoassunti IFOA prevede un percorso formativo dal titolo "PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE: CONTRASTARE OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE erogato on line nei primi mesi dall'ingresso nella nostra organizzazione.

10. Protezione dati personali

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.



ISTITUTO FORMAZIONE OPERATORI
INDALI * IFOA