

PRASSI MOLESTIE, MOBBING E DISPARITA'

INDICE

- 0. SCOPO
- 1. RIFERIMENTI NORMATIVI
- 2. MOBBING
 - 2.1. TIPI DI MOBBING
 - 2.2. TIPI DI AZIONI PER PORRE IN ESSERE IL MOBBING
 - 2.3. CONSEGUENZE DEL MOBBING
- 3. MOLESTIE
 - 3.1. TIPI E MODI PER PERPETRARE LA MOLESTIA
- 4. DISPARITÀ
- 5. ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO
- 6. ATTIVITÀ OPERATIVE
- 7. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI

0. SCOPO

Il presente documento costituisce la prassi che il Consorzio adotta per la gestione e la prevenzione di casi, rilevati o segnalati e accertati di mobbing, molestie e discriminazione. Il presente piano ha lo scopo di prevenire, individuare tempestivamente e gestire in modo efficace ogni forma di molestia fisica, verbale o digitale nei luoghi di lavoro nel rispetto della dignità e della salute psico-fisica della persona.

Tale procedura si applica a tutti i soggetti che lavorano per o con il Consorzio, quindi, non riguarda solo i dipendenti, ma anche i collaboratori che con qualsiasi tipo di contratto forniscano dei beni o servizi al Consorzio, per il tempo che vi trascorrono all'interno e nei rapporti che vi intrattengono.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi sono costituiti da:

- Codice civile;
- Statuto dei lavoratori;
- CCNL;
- Codice delle Pari Opportunità, in particolare l'articolo 26;
- D.lgs. n. 24/2023;
- Altre norme e leggi applicabili.

Nell'ambito di questa procedura sono inserite le definizioni dei termini più rilevanti:

- Mobbing;
- Molestie;
- Disparità.

Per tutte le altre si rimanda alla procedura di introduzione al sistema di gestione secondo la norma UNI PdR 125:2022.

2. MOBBING

Con mobbing si intendono tutti quei comportamenti violenti che si verificano sul posto di lavoro attraverso atti, parole, gesti, scritti vessatori, persecutori, intenzionali e, comunque lesivi dei valori di dignità di personalità umana e professionale, che arrecano offesa alla dignità o all'integrità fisica e psichica di una persona mettendo in pericolo l'impiego o degradando il clima consortile. Il mobbing,

quindi, è una sindrome psico-sociale multidimensionale.

Esistono diversi tipi di mobbing, i quali possono manifestarsi attraverso una pluralità di azioni e atteggiamenti specifici.

2.1 Tipi di mobbing

I tipi di mobbing sono:

- **Mobbing Verticale:** si verifica quando è il Consorzio stesso a porre in essere strategie mobbizzanti, dirette o indirette, volte a eliminare un dipendente sgradito;
- **Mobbing Orizzontale:** si verifica tra pari grado, quando una parte di colleghi ne emargina un'altra che per qualche motivo non è voluta dal gruppo. Tale pratica potrebbe essere anche inconsapevole;
- **Mobbing Discendente:** si verifica quando a mettere in pratica strategie mobbizzanti, dirette o indirette, è un superiore gerarchico;
- **Mobbing Ascendente:** si verifica quando è un gruppo di colleghi di grado inferiore a coalizzarsi contro un superiore gerarchico;
- **Mobbing Combinato:** indica la situazione in cui le persecuzioni vengono attuate contemporaneamente sia in senso orizzontale che verticale;
- **Mobbing Diretto:** si verifica quando i comportamenti mobbizzanti sono rivolti direttamente alla vittima;
- **Mobbing Indiretto:** si verifica quando le azioni non sono rivolte direttamente alla vittima, ma si riversano sulla sua famiglia, sugli amici o sull'ambiente di lavoro;
- **Mobbing Leggero:** quando le violenze psicologiche perpetrate ai danni della vittima sono sottili e silenziose;
- **Mobbing Pesante:** si verificano quando le violenze psicologiche sono pesanti e violente.

2.2 Tipi di azioni per porre in essere il mobbing

Alcuni esempi di tipologie di azioni atte a porre in essere il mobbing vengono elencate qui di seguito. Attenzione: l'elenco è esemplificativo e non esaustivo.

- **Palesi e violente:** attuate attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, allusioni pesanti alla sfera privata o sessuale;
- **Sottili e silenziose:** realizzate attraverso un susseguirsi di episodi che portano al progressivo isolamento della vittima e alla sua esclusione graduale dal gruppo;
- **Logistiche:** la vittima viene trasferita in una sede periferica, scomoda e lontana dalla famiglia e dagli amici;
- **Disciplinari:** la vittima riceve continue lettere di richiamo ingiustificate, diviene oggetto di controllo ossessivo, e in caso di malattia viene perseguitato con continue visite fiscali;
- **Mansionali:** alla vittima vengono assegnati lavori inutili, mansioni dequalificanti e umilianti;
- **Paradossali:** alla vittima vengono assegnati compiti al di sopra delle sue competenze, che non sarà in grado di svolgere, ed è quindi messa in condizione di sbagliare.

2.3 Conseguenze del mobbing

Le conseguenze del mobbing sono molteplici e non solo per la vittima.

Per quanto riguarda quest'ultima, queste possono essere sia di tipo psicofisico (bruciori di stomaco, problemi gastrici, ulcera, mancanza di fiato, problemi di respirazione, senso di oppressione, dolori muscolari, senso di debolezza alle gambe, sudorazione, tremore, cefaleo muscolo-tensivo, cervicale, mal di schiena, infarto del miocardio, palpitazioni, tachicardia, annebbiamento temporaneo della vista,

dermatosi, disturbi cutanei, psoriasi, calo difese dell'organismo) che, in casi più gravi, psicopatologico (disturbi di ansia, disturbi di attacco di panico, depressione, difficoltà di concentrazione, disturbi del sonno, disturbi sessuali, perdita di memoria, disturbo post-traumatico da stress).

Le conseguenze possono riverberare anche a livello consortile, e possono essere:

- conflittualità tra i dipendenti (inasprimento del clima consortile);
- calo dell'efficienza dei dipendenti;
- abbassamento della qualità del prodotto/servizio;
- conseguenze economiche;
- danno d'immagine.

3. MOLESTIE

Il codice delle pari opportunità considera molestie e molestie sessuali come discriminazioni. Le molestie sono comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati sessualmente, sia verbali che non verbali, che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore a causa del suo rifiuto verso tali comportamenti sono considerati discriminazioni. Aggravante del fatto è che la molestia possa essere accompagnata da minacce, implicite o esplicite, o ricatti da parte del superiore gerarchico o da persona che possa comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori, e devono assumere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

3.1 Tipi e modi per perpetrare la molestia

Le molestie sul luogo di lavoro possono essere realizzate in diversi modi e possono essere identificate come:

- **Fisiche:** quando la molestia si verifica sul corpo della vittima, e qui si parla di violenza sessuale;
- **Verbali:** quando verbalmente si verificano allusioni, commenti o scherzi legati alla sfera sessuale della persona;
- **Informatiche:** si concretizza quando la molestia avviene per mezzo di e-mail, messaggi offensivi o sessualmente espliciti nonché avances inappropriate o offensive sui social network.

Le molestie assumono una connotazione sessuale quando il comportamento costituisce:

- Apprezzamento indesiderato;
- Commento inappropriate;
- Uno scritto o un'espressione verbale sulla presunta inferiorità della persona (contestualizzata all'appartenenza ad un determinato sesso o mirato a denigrare una diversa espressione della sessualità);
- Gesti, proposte e "scherzi" a sfondo sessuale;
- Domande invadenti su relazioni personali;
- Invio d'immagini o e-mail inappropriate;
- Intimidazioni, ricatti, minacce subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Si ricorda sempre che, nel momento in cui l'atto offensivo prende i connotati fisici, non si parla più di molestia, ma di vera e propria violenza sessuale.

4. DISPARITÀ

È ormai risaputo come, nel mondo del lavoro, spesso si manifestino fenomeni di disparità di trattamento tra uomo e donna. Il gender pay gap, cioè il divario retributivo, ne è un esempio: la disparità, si può riscontrare quando vi sono differenze retributive ingiustificate, a parità di mansione, livello e competenze, quando le donne vengono escluse sistematicamente dalla possibilità di avanzamento di carriera o da iniziative di formazione che il Consorzio organizza per favorire la possibilità di un avanzamento futuro.

5. ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

In questa sezione sono analizzati i rischi, le opportunità e i vantaggi per la parità di genere nel processo di prevenzione di abusi, molestie e mobbing.

I rischi:

Per identificare con maggiore dettaglio i rischi connessi ad abusi, mobbing, molestie e molestie sessuali che potrebbero manifestarsi all'interno del Consorzio, abbiamo riportato, in sintesi e a titolo di esempio, quali sono i comportamenti da prevenire per evitare:

- Commenti sessualmente espliciti o offensivi;
- Avances o richieste sessuali non desiderate;
- Contatto fisico non consenziente;
- Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti;
- Minacce o ricatti sessuali;
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere;
- Espressioni di bias o stereotipi di genere;
- Mancanza di rispetto per i confini personali;
- Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali;
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere;
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali;
- Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere.

Le opportunità:

Il Consorzio, intende prevenire abusi, mobbing e molestie sfruttando le opportunità offerte dagli strumenti disponibili forniti dal sistema di gestione che sono:

- Formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi, del mobbing e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- Creazione di un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione e la denuncia degli abusi e delle molestie;
- Incoraggiare la denuncia degli abusi e delle molestie attraverso la creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti si sentono al sicuro e supportati nell'esprimere le loro preoccupazioni.

Vantaggi per le parti interessate:

Maggiore produttività: le donne che si sentono al sicuro e rispettate sul lavoro possono essere più motivate e produttive.

Vantaggi per il Consorzio:

- Minori costi legali e assicurativi: prevenire gli abusi e le molestie sessuali può ridurre i costi legati alle cause legali e alle polizze assicurative;
- Migliore reputazione: prevenire gli abusi e le molestie può migliorare la reputazione come luogo di lavoro equo e inclusivo, attirando così dipendenti di talento e clienti fedeli.

6. ATTIVITÀ OPERATIVE

Azioni di prevenzione e modalità di segnalazione

Al fine di prevenire episodi di mobbing, molestie o discriminazioni all'interno dell'ambiente di lavoro, il Consorzio adotta un approccio proattivo fondato su informazione, sensibilizzazione e formazione continua.

In particolare:

- Tutto il personale viene informato in modo sistematico sui diversi tipi di comportamenti potenzialmente lesivi della dignità individuale e sulle modalità con cui tali fenomeni possono manifestarsi, evidenziando in modo chiaro i rischi e le conseguenze per le vittime, sia in termini professionali che personali;
- Viene sottolineata l'importanza di riconoscere tempestivamente segnali di disagio e di promuovere una cultura del rispetto, dell'ascolto e della tolleranza zero verso ogni forma di abuso o discriminazione;
- A tal fine, il Consorzio programma momenti formativi periodici, con cadenza almeno annuale, rivolti a tutto il personale, aventi ad oggetto i temi dell'inclusione, uguaglianza, benessere organizzativo e prevenzione delle molestie;
- Tali iniziative contribuiscono a rafforzare la consapevolezza individuale e collettiva, nonché a promuovere un clima consortile sano, equo e rispettoso, nel quale ciascuna persona possa sentirsi valorizzata e tutelata.

La segnalazione può essere effettuata secondo una delle seguenti modalità:

- In forma scritta – anche con modalità telematiche;
- In forma orale.

Le modalità vengono dettagliate nei paragrafi che seguono. In ogni caso, i canali istituiti dal Consorzio garantiscono la riservatezza:

- dell'identità del segnalante;
- dell'identità della persona coinvolta;
- dell'identità della persona comunque menzionata;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale interno – forma scritta

Le segnalazioni possono essere inviate:

- in formato cartaceo (a mezzo posta) indirizzate a:
Comitato Guida per la parità di genere c/o Consorzio di Bonifica Pianura Friulana
Viale Europa Unita, 141 – 33100 UDINE
indicando per oggetto “SEGNALAZIONE” e sulla busta chiusa la dicitura “RISERVATA”
- tramite e-mail all'indirizzo comitatoguidapdr@bonificafrilana.it

Il canale interno – La forma orale

La segnalazione interna può anche essere effettuata in forma orale richiedendo un incontro con un referente del Comitato Guida per la parità di genere (di seguito anche Comitato) prioritariamente tramite l'indirizzo e-mail comitatoguidapdr@bonificafrilana.it ed in alternativa tramite linea telefonica al numero indicato sul sito internet.

L'incontro dovrà essere fissato entro un termine ragionevole di tempo e dovrà essere calendarizzato in giornate/fasce orarie in cui possa essere assicurata la riservatezza della persona segnalante.

In tale ipotesi, previo consenso del segnalante, la segnalazione è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Ove sia redatto il verbale, è assicurata al segnalante la possibilità di verificare, rettificare e confermare il verbale

dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

Gestione delle segnalazioni

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un referente ed ad un suo sostituto, debitamente incaricati dal Comitato.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso deve essere trasmessa, entro sette (7) giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente (referente per le segnalazioni del Comitato), dandone contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante (art. 4, comma 6, D.lgs. 24/2023). La segnalazione deve essere trasmessa in originale con gli eventuali allegati.

La trasmissione della segnalazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento.

Il referente riceve e prende in carico le segnalazioni e successivamente:

- entro sette (7) giorni dalla data di ricezione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni. Svolge, quindi, un'indagine preliminare al fine di richiedere, eventualmente, ulteriori chiarimenti per circostanziare quanto segnalato;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute e, pertanto, valuta la sussistenza dei fatti segnalati;
- fornisce riscontro alla segnalazione entro tre (3) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre (3) mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Azioni da adottare in seguito a segnalazione

Al ricevimento della segnalazione, il Comitato incarica un referente che deve procedere come segue:

1. Primo colloquio riservato con la persona segnalante

Se la segnalazione è non anonima, il referente del Comitato incontra in sede riservata il soggetto segnalante, al fine di raccogliere ulteriori dettagli e comprendere meglio la situazione.

In caso di segnalazione anonima, ma con chiaro riferimento ai soggetti coinvolti, viene contattata la presunta vittima per un primo colloquio esplorativo, con l'obiettivo di sondare il contesto e favorire un clima di fiducia e sicurezza.

Il colloquio ha lo scopo di rassicurare sulla riservatezza e incoraggiare la persona a raccontare quanto accaduto, senza pressioni né giudizi.

Il referente non deve esprimere valutazioni o prendere posizione, ma limitarsi a un ascolto attento e neutrale, raccogliendo quante più informazioni possibili, e valutando eventuali elementi di mediazione se opportuno.

2. Confronto con il/i soggetto/i presunto/i responsabile/i

Successivamente, il referente avvia un colloquio con il/i soggetto/i indicato/i come autore/i del comportamento segnalato, al fine di offrire loro l'opportunità di esporre la propria versione dei fatti.

Nel caso in cui i soggetti coinvolti siano più di uno, è preferibile incontrarli singolarmente, per evitare dinamiche di gruppo che potrebbero inibire il confronto, favorire atteggiamenti omertosi o distorsioni difensive del racconto.

3. Colloqui a campione con altri colleghi dell'ambiente di lavoro

A completamento dell'analisi, è consigliabile organizzare colloqui individuali a campione con altri lavoratori operanti nello stesso reparto o contesto organizzativo, evitando riunioni collettive.

L'obiettivo è raccogliere ulteriori elementi in un clima di riservatezza, limitando il rischio di condizionamenti o ritorsioni che potrebbero ostacolare l'emersione della verità.

Al termine della fase istruttoria, il referente incaricato comunicherà al Comitato le risultanze dell'istruttoria

stessa.

Il Comitato valuterà complessivamente le informazioni raccolte per determinare come procedere.

In particolare:

- Se la segnalazione risulta fondata, sarà cura del Consorzio offrire supporto alla vittima, anche nel caso in cui intenda procedere con una denuncia formale presso le autorità competenti;
- Fornire tutte le informazioni e il supporto utili, anche avvalendosi di figure professionali (HR, legali, psicologiche);
- Attivare eventuali misure disciplinari nei confronti del/i dipendente/i responsabile/i del comportamento, in proporzione alla gravità dei fatti e agli effetti prodotti sulla vittima e sull'ambiente di lavoro.

L'intero processo deve essere condotto con massima riservatezza, imparzialità e rispetto per tutte le parti coinvolte, in coerenza con i principi del codice etico consortile e della normativa vigente.

Azioni da adottare in casi accertati

In caso di molestia o mobbing accertato, il Consorzio deve attivare una serie di azioni tempestive, proporzionate, documentate e coerenti con la gravità dell'accaduto, nel rispetto della normativa vigente, del CCNL e dei principi della UNI/PdR 125:2022. L'intero processo viene gestito nel pieno rispetto della riservatezza, della dignità delle parti coinvolte e della normativa vigente.

A seconda della gravità e recidiva del comportamento, il datore di lavoro può attivare un provvedimento disciplinare ai sensi del titolo III, capo III del CCNL applicato.

7. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI

Tutte le registrazioni vengono conservate per 10 anni.