

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 PROGES 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 PROGES 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/e coloro che lavorano presso PROGES 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 sia trattato/a meno favorevolmente di un altro/a 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.

Dall'Art 26, 1^a e 2^a comma del del Dlgs 198/2006, introdotto in recepimento della Direttiva 2002/73/CE, è possibile desumere le definizioni giuridiche 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/e (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati/e (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).



ARTICOLO 3 – Impegno dell'Organizzazione

PROGES si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) nel rispetto dei principi della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- pianificare 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 in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche 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 su una comunicazione il più possibile rispettosa della dignità delle persone e del loro genere;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e 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 agire per eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e il 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 anonime 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

PROGES ha effettuato una prima Valutazione del Rischio Molestie e Violenza nell'ambiente di lavoro, analizzando i documenti di valutazione dei rischi dei servizi gestiti da Proges e sulla base dei dati raccolti da questionari anonimi inviati nell'autunno del 2025.



ARTICOLO 5 – Individuazione delle misure di prevenzione

Anche sulla base dei risultati ottenuti nella Valutazione del Rischio si sono definiti interventi correttivi e di miglioramento che consentono di ridurre il livello di rischio al minimo.

Le misure attualmente in essere prevedono la predisposizione e la diffusione del presente Regolamento contro le molestie in Cooperativa, l'individuazione delle persone referenti per i casi di molestie e violenze (**Responsabile HR, RSGPG, Presidente del Comitato**) e l'effettuazione di incontri di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale (anche sulle modalità di segnalazione), la diffusione tra il personale e gli stakeholder, affinché venga condivisa, della Politica per la Parità di Genere adottata da PROGES, in particolare, per quanto riguarda i contenuti etici relativi al contrasto e alla prevenzione di ogni forma di molestia sul luogo di lavoro.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni

Ai fini della segnalazione degli eventi qualificabili come molestie, in conformità a quanto previsto dal p.to 6.3.2.6 della PdR 125:2022 "Attività di Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro", PROGES mette a disposizione del proprio personale e degli stakeholder i seguenti canali di segnalazione:

1. è possibile fare una segnalazione, anche in piena tutela dell'anonimato, tramite sito di PROGES <https://proges.it/organismo-di-vigilanza/#segnalazioni> (whistleblowing)
2. servizio postale (posta ordinaria o raccomandata con ricevuta di ritorno, indirizzate alla sede Legale con la dicitura "riservata Comitato Guida" anche per coloro che non hanno competenze digitali.

Cosa si può segnalare:

In coerenza con la finalità del presente Regolamento sono oggetto di segnalazione a titolo di esempio non esaustivo:

1 - Molestie verbali, non verbali, fisiche, discriminazioni o comunque forme di violenza, anche psicologica, legate al tema della Parità di Genere secondo la Uni Pdr125/2022.

2- Molestie verbali, non verbali, fisiche, discriminazioni o comunque forme di violenza, anche psicologica, legate a tutti gli ulteriori fattori di discriminazione diversi dal genere.

3 - Opinioni e suggerimenti legati all'aspetto organizzativo aziendale nell'ottica della valorizzazione del confronto e del dialogo con la finalità di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e/o molestie, determinata da tutti i possibili fattori discriminatori.

Procedura di segnalazione e gestione della stessa



Le segnalazioni inoltrate con le modalità sopra elencate vengono prese in carico in modo riservato dai referenti individuati sopra e successivamente condivise con il Comitato Guida e salvate, insieme ai successivi atti connessi, in un fascicolo (riservato) consultabile esclusivamente dallo stesso.

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.

Viene predisposta a livello informatico una cartella, adeguatamente protetta, del server ad uso specifico del Comitato Guida, dove vengono inseriti i documenti legati all'istruttoria.

Entro 2 giorni lavorativi dalla ricezione della segnalazione il Comitato Guida la analizza, in primo luogo, al fine di determinarne l'ammissibilità e la ricevibilità e, se quanto denunciato non è stato adeguatamente circostanziato, richiede eventuali chiarimenti al/alla segnalante sia esso/a anonimo/a, ma codificato/a, sia esso/a identificato/a.

Nel caso in cui si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, si procede ad archiviare la segnalazione, corredata dagli esiti delle verifiche svolte, dandone notizia al/alla segnalante sia esso/a anonimo/a, ma codificato/a, sia esso/a identificato/a.

Nello specifico, a mero titolo esemplificativo, costituiscono possibili causali di archiviazione:

- contenuto generico della segnalazione/comunicazione o tale da non consentire nessun approfondimento;
- segnalazioni aventi ad oggetto i medesimi fatti trattati in procedimenti già definiti.

PROGES o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al/alla segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

Nell'ipotesi in cui non ricorra alcuno dei casi di archiviazione sopra riportati, il Comitato Guida provvede a verificare la segnalazione ricevuta, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne o esterne all'organizzazione e avendo cura di garantire la necessaria riservatezza dell'identità del/della segnalante.

Successivamente il Comitato Guida procede all'analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e prende le misure necessarie adottando provvedimenti adeguati, organizzativi e/o disciplinari nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale. Provvede, inoltre, alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.



REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO

Resta comunque sempre salva la libertà del/della segnalante, quando il fatto costituisca reato, di rivolgersi comunque all'Autorità Giudiziaria.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il Comitato Guida assicura la conservazione all'interno del sistema delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, assicurando che, qualora il/la segnalante non sia anonimo/a, i dati identificativi del/della segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Parma, lì 16/03/2026

Il Comitato Guida

