CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

REGOLAMENTO

PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO



REVISIONE: 31 MARZO 2026

R.S.P.P.

Ing. STEFANO RODA'
ORDINE INGEGNERI della Provincia di PISA
N° 1228 Sezione A
INGEGNERE CIVILE E AMBIENTALE
INDUSTRIALE, DELL'INFORMAZIONE

Approvato dal Commissario straordinario nella riunione del 15/05/2026 con delibera n. 50.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

REGOLAMENTO
PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI PAG.03

ART.1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE PAG.04

ART.2 - DEFINIZIONI

DISCREMINAZIONE _ MOLESTIA PAG.05

VIOLENZA SUL LAVORO PAG.07

MOBBING _ STRAINING E DISAGIO LAVORATIVO PAG.08

ART.3 - IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PAG.10

ART.4 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PAG.11

ART.5 - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE PAG.14

ART.6 - SEGNALAZIONI PAG.15

ART.7 - MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

GRUPPO OPERATIVO PAG.17

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

RIFERIMENTI NORMATIVI

.

FONTI INTERNAZIONALI

CONVENZIONE N.190 [2019] - L.4_15.01.2021.

__LA CONVENZIONE N.190 DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (O.I.L.) (2019) È IL PRIMO TRATTATO INTERNAZIONALE CHE RICONOSCE IL DIRITTO DI OGNI PERSONA A UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA VIOLENZA-MOLESTIE_COMPRESE QUELLE SUL GENERE.
__L'ITALIA HA RATIFICATO QUESTA CONVENZIONE CON LA LEGGE.N.4/15.01.2021 SULL'ELIMINAZIONE-PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E SULLA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E DEL BENESSERE LAVORATIVO.
[LE "VIOLENZE E MOLESTIE" SONO I COMPORTAMENTI INACCETTABILI MANIFESTATI FISICAMENTE-PSICOLOGICAMENTE-SESSUALMENTE E LE MINACCE DI TALI COMPORTAMENTI].

FONTI EUROPEE

__DIRETTIVA 2000/78/CE E DIRETTIVA 2006/54/CE: VIETANO LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE FONDATE SU: SESSO _ ETÀ _ RELIGIONE _ ORIENTAMENTO SESSUALE O CONVINZIONI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO.
__ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO (2007) _ SOTTOSCRITTO DALLE PARTI SOCIALI EUROPEE (CES _ UNICE _ UEAPME _ CEEP) _ INVITA LE IMPRESE-AZIENSE-ENTI A PREVENIRE E GESTIRE EPISODI DI VIOLENZA E MOLESTIA ATTRAVERSO POLITICHE AZIENDALI _ FORMAZIONE _ PROCEDURE DI SEGNALAZIONE.

FONTI NAZIONALI (ITALIA)

__**COSTITUZIONE ITALIANA:**
ART.32: TUTELA LA SALUTE COME DIRITTO FONDAMENTALE.
ART.41: STABILISCE CHE L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA NON PUÒ SVOLGERSI IN MODO DA RECARE DANNO ALLA SICUREZZA O ALLA DIGNITÀ UMANA.
__**D.LGS.81/2008** (TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO):
IMPONE AL DATORE DI LAVORO L'OBBLIGO DI VALUTARE TUTTI I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA _ COMPRESI QUELLI DI NATURA PSICO-SOCIALE [RISCHIO: STRESS LAVORO-CORRELATO _ MOLESTIE E VIOLENZE].
__**D.LGS.198/2006** (CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ):
ARTT.26-37: DEFINISCE E VIETA LE MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO _ PREVEDENDO TUTELE SPECIFICHE PER LE VITTIME E SANZIONI PER I RESPONSABILI.
__**CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL):**
MOLTI CCNL CONTENGONO CLAUSOLE SPECIFICHE PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE [SPESSO IN LINEA CON L'ACCORDO QUADRO EUROPEO DEL 2007].

L.85/2023 (CONVERSIONE D.L. 48/2023)

__IL DECRETO-LEGGE 04.05.2023/N.48 [CONVERTITO NELLA L.85/2023] RECANTE MISURE URGENTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO.
[INTEGRA IL D.LGS.81/08 E RAFFORZA GLI OBBLIGHI DI VAL.RISCHI LAVORATIVI].

D.LGS.24/2023

__IL DECRETO RIGUARDA LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECA DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI.

LEGGE.N.25/04.03.2024

__LEGGE RIGUARDANTE LA 'TUTELA DEL PERSONALE SCOLASTICO'.
VIENE EVIDENZIATO OBBLIGO DI DENUNCIARE OGNI ATTO DI VIOLENZA O INTIMIDAZIONE [NEL DVR DEVONO ESSERE INSERITE LE VALUTAZIONI RIGUARDANTI IL RISCHIO AGRESSIONI DA PARTE DI STUDENTI E/O GENITORI].
..QUESTA LEGGE E' 'OSSERVATORIO NAZIONALE SU SICUREZZA DEL PERSONALE SCOLASTICO'.

LEGGE.N.70/17.05.2024

__'DISPOSIZIONI DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL BULLISMO E DEL CYBERBULLISMO'.

DECRETO-LEGGE 31 OTTOBRE 2025/N.159 (CONVERTITO NELLA **L.29.12.2025/N.198**)

__IL D.LGS.81/2008 [NEL RISPETTO DEL L'ART.28] STABILISCE CHE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE ESSERE "GLOBALE E COMPLETA".
..LA VALUTAZIONE DEVE RIGUARDARE ANCHE I RISCHI LEGATI ALLO **STRESS LAVORO-CORRELATO** E ALLE **DIFFERENZE DI GENERE.**
..IL DECRETO INDICA TRA LE MISURE GENERALI DI TUTELA L'OBBLIGO DI PREVEDERE AZIONI DI **PREVENZIONE DELLE CONDOTTE VIOLENTE O MOLESTE** VERSO I LAVORATORI.
[PERTANTO LE MOLESTIE E VIOLENZE DIVENTANO, FORMALMENTE, UN **RISCHIO LAVORATIVO**].

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 DELLA SCUOLA 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.

- È DEFINIRE LE CONDOTTE VIETATE E LE MODALITÀ DI INOLTRO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI, GARANTENDO LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE, DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E DELLE PERSONE COINVOLTE, E TUTELANDO COSÌ IL RISPETTO DEI DIRITTI DI OGNI INDIVIDUO.

IL PRESENTE **REGOLAMENTO** DEFINISCE:

_L'IMPEGNO DELLA SCUOLA 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 NELLA SCUOLA E CHE COLLABORANO A QUALSIASI TITOLO.

IL REGOLAMENTO SI APPLICA AI SEGUENTI LUOGHI FISICI:

__IN TUTTI I LUOGHI DI LAVORO [COMPRESI GLI SPAZI PUBBLICI LADDOVE QUESTI SIANO UN LUOGO DI LAVORO].

__IN LUOGHI IN CUI LA LAVORATRICE O IL LAVORATORE RICEVE LA RETRIBUZIONE _ IN LUOGHI DESTINATI ALLA PAUSA O ALLA PAUSA PRANZO [OPPURE NEI LUOGHI DI UTILIZZO DI SERVIZI IGIENICO-SANITARI O NEGLI SPOGLIATOI].

__DURANTE SPOSTAMENTI O VIAGGI DI LAVORO _ FORMAZIONE _ EVENTI O ATTIVITÀ SOCIALI CORRELATE CON IL LAVORO.

__DURANTE GLI SPOSTAMENTI PER RECARSI AL LAVORO E PER IL RIENTRO DAL LAVORO [IN CASO DI CONDIVISIONE CON COLLEGHI DEI MEZZI UTILIZZATI PER LO SPOSTAMENTO].

IL REGOLAMENTO SI APPLICA ANCHE AI LUOGHI DI LAVORO VIRTUALI:

__MEETING VIRTUALI
__COLLEGAMENTI
__TELEFONO
__SMART WORKING
__TELELAVORO __ ECC..

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

DISCRIMINAZIONE DIRETTA: QUALSIASI DISPOSIZIONE, CRITERIO, PRASSI, ATTO O COMPORTAMENTO TALE PER CUI UNA PERSONA È PENALIZZATA RISPETTO A UN'ALTRA PERSONA IN SITUAZIONE ANALOGA [IN RAGIONE DEL GENERE, DELL'ORIGINE ETNICA, DELLA PROVENIENZA GEOGRAFICA, DELLA RELIGIONE E DELLE CONVINZIONI PERSONALI, DELLA DISABILITÀ O DELLA CONDIZIONE DI SALUTE, DELL'ETÀ, DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE E DELL'IDENTITÀ DI GENERE, DELLE CONDIZIONI PERSONALI O SOCIALI.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA: QUALSIASI DISPOSIZIONE, CRITERIO, PRASSI, ATTO, PATTO O COMPORTAMENTO APPARENTEMENTE NEUTRO CHE METTA O POSSA METTERE DETERMINATE PERSONE IN UNA POSIZIONE DI PARTICOLARE SVANTAGGIO RISPETTO AD ALTRE A CAUSA DEL LORO GENERE, DELL'ORIGINE ETNICA, DELLA PROVENIENZA GEOGRAFICA, DELLA RELIGIONE E DELLE CONVINZIONI PERSONALI, DELLA DISABILITÀ O DELLA CONDIZIONE DI SALUTE, DELL'ETÀ, DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE E DELL'IDENTITÀ DI GENERE, DELLE CONDIZIONI PERSONALI O SOCIALI.

COSTITUISCE DISCRIMINAZIONE OGNI TRATTAMENTO O MODIFICA DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI E DEI TEMPI DI LAVORO CHE, IN RAGIONE DEL SESSO, DELL'ETÀ ANAGRAFICA, DELLE ESIGENZE DI CURA PERSONALE O FAMILIARE, DELLO STATO DI GRAVIDANZA NONCHÉ DI MATERNITÀ O PATERNITÀ, ANCHE ADOTTIVE, OVVERO IN RAGIONE DELLA TITOLARITÀ E DELL'ESERCIZIO DEI RELATIVI DIRITTI, PONE O PUÒ PORRE IL LAVORATORE IN ALMENO UNA DELLE SEGUENTI CONDIZIONI:

- POSIZIONE DI SVANTAGGIO RISPETTO ALLA GENERALITÀ DEGLI ALTRI LAVORATORI.
- LIMITAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA O ALLE SCELTE AZIENDALI.
- LIMITAZIONE DELL'ACCESSO AI MECCANISMI DI AVANZAMENTO E DI PROGRESSIONE NELLA CARRIERA.

A TITOLO ESEMPLIFICATIVO SONO DISCRIMINAZIONI:

- MANCATA ASSUNZIONE DI UNA LAVORATRICE PERCHÉ IN STATO DI GRAVIDANZA;
- MANCATA PROMOZIONE DI UN LAVORATORE PER MOTIVAZIONE LEGATE AL GENERE;
- DISCRIMINAZIONE FONDATA SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE IN ORDINE ALLE CONDIZIONI DI ACCESSO AL LAVORO;
- DISCRIMINAZIONE SALARIALE IN BASE AL GENERE.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

DEFINIZIONE DI MOLESTIA

LA MOLESTIA È UN COMPORTAMENTO INDESIDERATO O PERCEPITO COME TALE [POSTO IN ESSERE PER RAGIONI CONNESSE AL GENERE _ ALL'ORIGINE ETNICA _ ALLA PROVENIENZA GEOGRAFICA _ ALLA RELIGIONE E ALLE CONVINZIONI PERSONALI _ ALLA DISABILITÀ O ALLA CONDIZIONE DI SALUTE _ ALL'ETÀ _ ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE E ALL'IDENTITÀ DI GENERE _ ALLE CONDIZIONI PERSONALI O SOCIALI [AVENTE LO SCOPO O L'EFFETTO DI VIOLARE LA SERENITÀ E IL BENESSERE DELLA PERSONA].

LA **MOLESTIA MORALE/PSICOLOGICA** È UNA CONDOTTA OSTILE, CHE SI MANIFESTA ATTRAVERSO COMPORTAMENTI, ATTI E GESTI CONTRO UN INDIVIDUO, AVENTE UNO SCOPO O UN EFFETTO FISICAMENTE O PSICOLOGICAMENTE PERSECUTORIO, PROTRATTO E SISTEMATICO, SUSCETTIBILE DI CREARE UN AMBIENTE NON RISPETTOSO O CHE POSSA METTERE IN PERICOLO IL BENESSERE INDIVIDUALE O COMPROMETTERE IL CLIMA DI LAVORO.

A TITOLO MERAMENTE ESEMPLIFICATIVO SONO MOLESTIE:

- OFFESE _ INTIMIDAZIONI _ CALUNNIE E INSULTI _ DIFFUSIONE DI NOTIZIE PERSONALI RISERVATE _ INSINUAZIONI SU PROBLEMI PSICOLOGICI O FISICI DELLA PERSONA _ COMPORTAMENTO MINACCIOSO _ CRITICHE PUBBLICHE _ L'ALIMENTARE VOCI MALIGNE O PETTEGOLEZZI E OGNI ALTRA AZIONE DI DISCREDITO TALE DA TURBARE LA SERENITÀ DEL DESTINATARIO.
- EMARGINAZIONE _ ISOLAMENTO CON INTENTO PERSECUTORIO _ LIMITAZIONE DELLA FACOLTÀ DI ESPRESSIONE.
- COMMENTI SULLE CONDIZIONI PERSONALI CHE POSSANO RISULTARE OFFENSIVI O DISCRIMINATORI O PALESEMENTE FALSI.
- OGNI FORMA DI RITORSIONE CONTRO CHIUNQUE DENUNCI COMPORTAMENTI MOLESTANTI _ INCLUSI I TESTIMONI.

LA **MOLESTIA SESSUALE** È OGNI ATTO O COMPORTAMENTO INDESIDERATO A CONNOTAZIONE SESSUALE [ESPRESSO IN FORMA FISICA _ VERBALE O NON VERBALE _ ARRECANTE OFFESA ALLA DIGNITÀ E ALLA LIBERTÀ DELLA PERSONA CHE LO SUBISCE - ANCHE AVENTE LO SCOPO O L'EFFETTO DI CREARE UN CLIMA INTIMIDATORIO - OSTILE _ DEGRADANTE _ UMILIANTE O OFFENSIVO].

..NELLA DEFINIZIONE DI INDESIDERABILITÀ, È PERTANTO NECESSARIO FOCALIZZARSI SULLA PERCEZIONE DELLA PERSONA OGGETTO DI TALE COMPORTAMENTO.

..BISOGNA SOTTOLINEARE CHE _ MENTRE ALCUNI GESTI O PROPOSTE SONO CONSIDERATE CHIARAMENTE INACCETTABILI _ CERTI COMPORTAMENTI, A VOLTE, NON SONO CONSIDERATI UNIVOCAMENTE INAPPROPRIATI.

..CIÒ CHE PER ALCUNI PUÒ ESSERE CONSIDERATO UN COMPLIMENTO O UNA BATTUTA, PER ALTRI PUÒ RISULTARE OFFENSIVO [OGNI PERSONA, NELL'AMBIENTE DI LAVORO _ DEVE SENTIRSI LIBERA DI DIRE CHE

TROVA UN COMPORTAMENTO OFFENSIVO O INAPPROPRIATO E DEVE ASPETTARSI CHE GLI ALTRI LA RISPETTINO].

..UN COMPORTAMENTO CHE OFFENDE QUALCUNO INVOLONTARIAMENTE, PUÒ ESSERE RAPIDAMENTE CORRETTO SENZA CAUSARE DANNI.

A TITOLO MERAMENTE ESEMPLIFICATIVO, E NON ESAUSTIVO, COSTITUISCONO MOLESTIE SESSUALI:

- *LE RICHIESTE ESPLICITE O IMPLICITE DI PRESTAZIONI SESSUALI _ O ATTENZIONI A SFONDO SESSUALE _ NON GRADITE E RITENUTE SCONVENIENTI E OFFENSIVE DA CHI NE È OGGETTO.*
- *LE RICHIESTE E PROMESSE [IMPLICITE O ESPLICITE] DI AGEVOLAZIONI E PRIVILEGI O AVANZAMENTI DI CARRIERA IN CAMBIO DI PRESTAZIONI SESSUALI E RITORSIONI _ DISCRIMINAZIONI _ E LE MINACCE PER AVER NEGATO TALI PRESTAZIONI.*
- *I CONTATTI FISICI NON VOLUTI E INOPPORTUNI E I GESTI A SFONDO SESSUALE.*
- *I COMMENTI SUL CORPO _ L'ASPETTO FISICO _ L'ABBIGLIAMENTO E LA SESSUALITÀ RITENUTI OFFENSIVI DA CHI NE È OGGETTO.*
- *LE ESPRESSIONI VERBALI O GLI SCRITTI DENIGRATORI E/O OFFENSIVI RIVOLTI ALLA PERSONA IN RAGIONE DELL'APPARTENENZA A UN DETERMINATO SESSO O DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE.*
- *L'ESPOSIZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO DI MATERIALE PORNOGRAFICO E LA CONDIVISIONE [CON QUALUNQUE MEZZO E IN OGNI FORMATO _ DI MATERIALE A SFONDO SESSUALE].*
- *L'USO DI INSULTI O NOMIGNOLI CON UNA CARATTERIZZAZIONE DENIGRATORIA SESSUALE O DI GENERE.*
- *FARE COMMENTI DENIGRATORI O UMILIANTI SULL'IDENTITÀ SESSUALE _ DI GENERE E SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE DI QUALCUNO.*

__DEFINIZIONE DI 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).

__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*

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

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).

DEFINIZIONE:

MOBBING _ STRAINING E DISAGIO LAVORATIVO

*SI DEFINISCE **MOBBING** (LETT.VESSAZIONE):*

QUALSIASI FORMA DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA NELL'AMBITO DEL CONTESTO LAVORA-TIVO, ATTUATO DAL DATORE DI LAVORO O DA DIPENDENTI NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E COLLEGHI.

..ESSO È CARATTERIZZATO DA UNA SERIE DI ATTI _ ATTEGGIAMENTI O COMPORTAMENTI DIVERSI E RIPETUTI NEL TEMPO IN MODO SISTEMATICO ED ABITUALE, AVENTI CONNOTAZIONI AGGRESSIVE, DENIGRATORIE O VESSATORIE TALI DA COMPORTARE UN'AFFLIZIONE LAVORATIVA IDONEA A COMPROMETTERE LA SALUTE E LA PROFESSIONALITÀ E LA DIGNITÀ DEL DIPENDENTE SUL LUOGO DI LAVORO, FINO ALL'IPOTESI DI ESCLUDERLO DALLO STESSO CONTESTO DI LAVORO.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

..IL MOBBING È UN PROCESSO IN CRESCENDO NEL CORSO DEL QUALE LA PERSONA ATTACCATA SI RITROVA IN UNA POSIZIONE DI INFERIORITÀ E DIVENTA IL BERSAGLIO DI SISTEMATICHE AZIONI SOCIALI NEGATIVE.

..È M.VERTICALE SE FA RIFERIMENTO ALLA POSIZIONE GERARCHICA DELLE PERSONE COINVOLTE E HA COME CONTENUTO QUELLE VESSAZIONI ESERCITATE DA UNA PERSONA (ANCHE ASSIEME A DEI COLLABORATORI) CHE HA UNA POSIZIONE GERARCHICA SUPERIORE RISPETTO ALLA VITTIMA.

PUÒ ESTRINSECARSI ANCHE IN UNA VESSAZIONE ESERCITATA DAL BASSO VERSO L'ALTO.

..È M.ORIZZONTALE SE TRATTASI DI COMPORTAMENTI ESERCITATI DA UNO O PIÙ COLLEGHI NEI CONFRONTI DI UN SOGGETTO DI PARI LIVELLO.

*SI DEFINISCE **STRAINING** (LETT.LOGORAMENTO):*

UN'AZIONE SINGOLA OSTILE O DISCRIMINATORIA, I CUI EFFETTI SI PROLUNGANO NEL TEMPO PRODUCENDO STRESS E SOFFERENZA PSICHICA IN CHI LA SUBISCE.

*SI DEFINISCE **DISAGIO LAVORATIVO***

..OGNI SITUAZIONE DI INSODDISFAZIONE PROFESSIONALE E SOFFERENZA LEGATA AL PROPRIO LAVORO E/O ALLE RELAZIONI CON SUPERIORI E/O COLLEGHI E/O COLLABORATORI RELATIVA ALLE CONDIZIONI AMBIENTALI, ORGANIZZATIVE E GESTIONALI.

..L'ESPERIENZA SOGGETTIVA DI INSODDISFAZIONE E MALESSERE AL LAVORO PUÒ ESSERE TALE DA RENDERE PIÙ DIFFICILE AFFRONTARE LA VITA QUOTIDIANA E/O LE RICHIESTE LAVORATIVE.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

ARTICOLO 3 – IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

LA SCUOLA 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

LE FASI DI UN PROCESSO DI

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

PER LA SICUREZZA E LA SALUTE IN GENERALE SONO:

A 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.

B 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".

[VED.TABELLA].

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

LEGENDA RISCHIO

- BASSO
- ACCETTABILE
- NOTEVOLE
- ELEVATO

PROBABILITÀ (P)	DANNO (D) LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
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** 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 (9 ≤ R < 12)	**AZIONI CORRETTIVE DA PROGRAMMARE CON URGENZA** L'INTERVENTO PREVISTO È DA REALIZZARE IN TEMPI RELATIVAMENTE BREVI ANCHE SUCCESSIVAMENTE A QUELLI STIMATI CON PRIORITÀ ALTA.
ACCETTABILE (4 ≤ R < 9)	**AZIONI CORRETTIVE DA PROGRAMMARE A MEDIO TERMINE** 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 < 4)	**AZIONI MIGLIORATIVE DA VALUTARE IN FASE DI PROGRAMMAZIONE**

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

L'"INDICE DI RISCHIO" E' DETERMINATO UTILIZZANDO
IL METODO QUALITATIVO:

$$R = P.G$$

PER LA VALUTAZIONE DELL' "INDICE DI RISCHIO":

R(RISCHIO) = P(PROBABILITÀ) x G(MAGNITUDO)

IN BASE A QUESTA RELAZIONE VIENE DETERMINATA LA
MATRICE DI RISCHIO.

*__TALE **RAPPRESENTAZIONE** COSTITUISCE UN PUNTO DI PARTENZA PER LA DEFINIZIONE DELLE PRIORITÀ E LA PROGRAMMAZIONE TEMPORALE DEGLI INTERVENTI DI PROTEZIONE E PREVENZIONE DA ADOTTARE.*

__LA VALUTAZIONE NUMERICA E CROMATICA DEL RISCHIO PERMETTE DI IDENTIFICARE UNA SCALA DI PRIORITÀ DEGLI INTERVENTI COME NELLA TABELLA SOTTOSTANTE:

P					
4	4	8	12	16	
3	3	6	9	12	
2	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
0	1	2	3	4	G

***APPLICAZIONE DELLA MATRICE** [ESEMPIO]*
DALL'ANALISI EFFETTUATA SI EVIDENZIA IL SEGUENTE RISULTATO:

PER LE ATTIVITÀ DI COLLOQUIO
R = P X D = 2 X 3 = 6
PER LE ATTIVITÀ EDUCATIVE
R = P X D = 2 X 1 = 2
CONSULTANDO LA TABELLA INERENTE ALLA CLASSE DI RISCHIO SI INDIVIDUANO LE RELATIVE PRIORITÀ DI INTERVENTO.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

ARTICOLO 5 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

SUCCESSIVAMENTE ***ALL'ANALISI DEL CONTESTO E DEI DATI*** *A DISPOSIZIONE SI RIPORTANO 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.*
- *DEFINIRE UN'INTERFACCIA OPERATIVA CON LE FORZE DELL'ORDINE AI FINI DELLE ATTIVITÀ PREVISTE.*

NEL CONTESTO DELLE PROCEDURE OPERATIVE DI EROGAZIONE DEL SERVIZIO;

- *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:

A.*I RISCHI POTENZIALI PER LA SICUREZZA*

B.*LE PROCEDURE DA SEGUIRE IN CASO DI EPISODI DI VIOLENZA.*

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

ARTICOLO 6 – SEGNALAZIONI

LE **SEGNALAZIONI** _ CONTENENTI LE INFORMAZIONI PREVISTE AL PUNTO PRECEDENTE _ POSSONO ESSERE PRESENTATE CON LE SEGUENTI MODALITÀ:

__LA **SCUOLA** _ AL FINE DI CONSENTIRE E FACILITARE LE SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI ILLECITI E/O ANOMALI, GARANTENDO LA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLA PERSONA COINVOLTA, DEI SOGGETTI EVENTUALMENTE MENZIONANTI NELLA SEGNALAZIONE, NONCHÉ DEL CONTENUTO DELLA STESSA E DEI RELATIVI ALLEGATI _ HA ATTIVATO APPOSITI CANALI.

..**CANALE INTERNO** DI SEGNALAZIONE [GRUPPO OPERATIVO DI SUPPORTO], LA CUI GESTIONE È AFFIDATA ESPRESSAMENTE AD UN GRUPPO DI LAVORO FORMATO-INDIVIDUATO DAL DIREGENTE SCOLASTICO SUPPORTATO DAL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE [AI SENSI DEL D.LGS.231/2001].

NELLO SPECIFICO:

__I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE O SOTTOPOSTI AD ALTRUI DIREZIONE, OVVERO COLORO CHE A QUALSIASI TITOLO COLLABORANO O INTERAGISCONO CON LA SOCIETÀ (ES. CLIENTI _ FORNITORI _ COLLABORATORI, ETC.) POSSONO TRASMETTERE DIRETTAMENTE AL GRUPPO DI LAVORO LE PROPRIE SEGNALAZIONI, MEDIANTE:

- CANALE PRIORITARIO: . INVIO DELLA SEGNALAZIONE UTILIZZANDO LA SEGUENTE EMAIL [L'INVIO PUO' ANONIMO O FIRMATO DAL SEGNALATORE]:

EMAIL: ----------

- COMPILANDO IL MODULO CARTACEO DISPONIBILE NELLA SEDE E/O SCARICABILE DAL SITO E RIPORLO IN BUSTA CHIUSA NELL'APPOSITA CASSETTINA NELL'AREA D'ATTESA DELLA SEDE OPERATIVA.

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 [GRUPPO] AUTORIZZATO A RICEVERE LE SEGNALAZIONI, OVVERO IL COMITATO GUIDA, 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 NEL PRESENTE REGOLAMENTO O COMUNQUE RIGUARDI SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE O ALTRE FORME DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

IL SOGGETTO [GRUPPO] 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 [GRUPPO] 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 [GRUPPO] 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.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

ARTICOLO 7 - MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE MONITORAGGIO E RIESAME INDICATORI GRUPPO OPERATIVO

MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

__PER **CONTRASTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE** SUL LUOGO DI LAVORO, L'ORGANIZZAZIONE PUO' ADOTTARE UNA **POLITICA AZIENDALE CONTRO MOLESTIE-VIOLENZE** [MISURE PREVENTIVE E PROCEDURE DI CONTRASTO] CHE RICHIEDONO UNA ATTIVITA' CHE COINVOLGA TUTTA L'ORGANIZZAZIONE:

1. **CODICI DI COMPORTAMENTO O ETICI** CHE EVIDENZIANO L'IMPEGNO DELL'ENTE A MANTENERE UN AMBIENTE DI LAVORO EQUO E RISPETTOSO, RIFIUTANDO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIA.
2. **MISURE ORGANIZZATIVE** (LAVORO IN COPPIA _ PRESIDIO AREE CRITICHE _ MIGLIORAMENTO LAYOUT _...). . .
LE MISURE POSSONO INCLUDERE: UNA CORRETTA GESTIONE DEI CARICHI DI LAVORO _ LA DEFINIZIONE DEI RUOLI _ L'ATTENZIONE AI FATTORI DI STRESS PSICOSOCIALE LA PROMOZIONE DI UNA CULTURA INCLUSIVA
3. **SEGNALAZIONI ANONIME** _ PROCEDURE PRECISE PER CONSENTIRE AI LAVORATORI DI DENUNCIARE EPISODI DI VIOLENZA O MOLESTIA [IN MODO SICURO E ANONIMO CONTRO RITORSIONI].
4. **FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE** PER AIUTARE I LAVORATORI: .
1__A RICONOSCERE E AFFRONTARE I SEGNALI DI COMPORTAMENTI MOLESTI O VIOLENTI .
2__A CONOSCERE I DIRITTI DEI LAVORATORI E I CANALI DI SEGNALAZIONE DISPONIBILI.
5. **INFORMATIVA PER TUTTI I LAVORATORI**
6. **SISTEMI DI SICUREZZA** [DOTAZIONI TECNOLOGICHE: ALLARMI _ VIDEOCAMERE _ ILLUMINAZIONE] DA INSTALLARE SOPRATTUTTO NEI LUOGHI DOVE IL RISCHIO DI AGGRESSIONE È ELEVATO.
7. **DEFINIZIONE DI PROCEDURE INTERNE** [CODICI DI CONDOTTA - PROTOCOLLI DI GESTIONE DEI RECLAMI].
8. **DEFINIZIONE REFERENTI [**O SPORTELLI D'ASCOLTO] **PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA E MOLESTIA** A CUI I LAVORATORI POSSANO RIVOLGERSI PER AFFRONTARE EPISODI DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LAVORO.
9. **QUESTIONARI ANONIMI** PER MONITORARE IL CLIMA DELL'ENTE E IDENTIFICARE EVENTUALI PROBLEMI NASCOSTI RELATIVI A MOLESTIE O VIOLENZE.

LE **MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**
PREDISPOSTE DALL'ENTE
__PERMETTONO UNA CORRETTA GESTIONE DEL RISCHIO
E
__GARANTISCONO AMBIENTI DI LAVORO SICURI E RISPETTOSI.

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. U. N. 0002523 DEL 18/05/2026 - VI.9

CPIA 1 PISA - AOO A365553 - PR. E. N. 0002501 DEL 15/05/2026 - VI.9

MONITORAGGIO E RIESAME INDICATORI

MONITORAGGIO DELLE MISURE ADOTTATE

OGNI ADEMPIMENTO E TUTTE LE MISURE PER VERIFICARE L'EFFICACIA DEGLI INTERVENTI E AGGIORNARLI IN BASE AI RISULTATI DEVONO ESSERE ACCOMPAGNATE DA UN MONITORAGGIO PERIODICO, CHE PREVEDE:

- ANALISI DELLE SEGNALAZIONI
- TEMPI DI GESTIONE
- AZIONI CORRETTIVE
- EFFICACIA FORMAZIONE

E' PREVISTO UN RIESAME:

- ANNUALE
- O DOPO EVENTI SIGNIFICATIVI

IN QUESTO MODO, L'ENTE DIMOSTRA CONCRETAMENTE IL PROPRIO IMPEGNO NEL GARANTIRE AMBIENTI DI LAVORO SICURI, INCLUSIVI E FONDATI SUL RISPETTO RECIPROCO.

GRUPPO OPERATIVO.

GRUPPO OPERATIVO.

IL GRUPPO OPERATIVO VIENE INDIVIDUATO PER SUPPORTARE OGNI ATTIVITA' DI RILIEVO E SEGNALAZIONE.

IL GRUPPO OPERATIVO SUPPORTA OGNI OPERATORE PER VALUTARE IL 'RISCHIO MOLESTIE'.

FUNZIONE OPERATIVA DEL GRUPPO

IL **GRUPPO** SI OCCUPA DI:

1. DI PREDISPORRE E/O AGGIORNARE, SULLA BASE DELLE RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA:
   - IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'
   - LA MODULISTICA CORRELATA (MODELLI DI SEGNALAZIONE, …)

2. DI COORDINARSI CON LE ALTRE COMMISSIONI AFFINCHÉ QUESTE ULTIME PROVVEDANO AD ARMONIZZARE I RISPETTIVI REGOLAMENTI/DOCUMENTI CON IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'.

3. PREDISPORRE E COORDINARE, SULLA BASE DELLE RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA, GLI INTERVENTI DI PREVENZIONE GENERALE PREVISTI PER L'A.S. CORRENTE.