



Regolamento per il contrasto alle molestie e discriminazioni sui luoghi di lavoro

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 Parmainfanzia 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 Parmainfanzia 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 Parmainfanzia e che collaborano a qualsiasi titolo.

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818





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.

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

"Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma"



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818



Dall'Art 26, 1^a e 2^a comma 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 esplicativi;
- 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 perpetrare tra colleghi/e (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati/e (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818



ARTICOLO 3 – *Impegno dell'organizzazione*

Parmainfanzia 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 (sexual harassment) 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 persegui- li, 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;

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818



- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

ARTICOLO 4 - *La valutazione del rischio*

Parmainfanzia ha effettuato una specifica Valutazione del Rischio Molestie e Violenza nell'ambiente di lavoro, integrando gli indicatori della Lista di Controllo fornita dall'INAIL (INAIL, 2017) per la Valutazione del Rischio Stress lavoro-Correlato.

ARTICOLO 5 – *Individuazione delle misure di prevenzione*

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 azienda, che definisce il Comitato Guida come referente per i casi di molestie e violenze 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 Parmainfanzia, 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”*, PARMAINFANZIA 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 a mezzo della piattaforma whistleblowing tramite il sito di Parmainfanzia:
<https://www.parmainfanzia.it>;

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818



2. servizio postale (posta ordinaria o con raccomandata con ricevuta di ritorno, indirizzate alla sede Legale con la dicitura “riservata Comitato Guida” anche per coloro che preferiscono manifestarsi o 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 dal 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, presa in carico la segnalazione medesima, effettua una prima sommaria istruttoria entro i successivi 7 gg. lavorativi.

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma
Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma
www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.
“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”





Il Comitato Guida analizza la segnalazione, 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.

Parmainfanzia 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, anche acquisendo ogni elemento utile alla valutazione della fattispecie, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione e avendo cura di adottare misure idonee ad assicurare la riservatezza dell'identità del/della segnalante, quando la segnalazione non sia anonima o comunque, considerato il contesto aziendale, quando lo/la stesso/a sia facilmente identificabile, questo nella ipotesi in cui gli approfondimenti richiedano il necessario coinvolgimento di soggetti terzi.

Successivamente il Comitato Guida procede all'analisi della documentazione e degli elementi ricevuti e, in base alla riscontrata veridicità di quanto rappresentato nella segnalazione e al fatto che il suo contenuto sia riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del presente Regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, prende misure nei confronti del/dei soggetti responsabili per rimuoverne gli effetti, 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.

Parmainfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma

Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma

www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it

cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.

“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”



Sistema di Gestione certificato a fronte della norma
UNI EN ISO 9001:2015 certificato n° 818





L'esito della presa in carico della segnalazione, ove la stessa venga effettuata nella forma anonima, verrà inserita nel sistema di segnalazione che la recapiterà al/alla segnalante, conservandone l'anonimato; nel caso non sia anonima, verrà reso/a edotto/a il/la segnalante in merito alle misure che il datore di lavoro intende adottare nei confronti del /degli autore/i.

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.

Allegato: Registro Molestie

Rev. 0 Parma, lì 10/10/2025

Parmalinfanzia S.p.A.

Sede legale Via Budellungo, 45/A tel. 0521 600150 fax 0521 244992 - 43123 Parma
Sede amministrativa Via Colorno, 63 tel. 0521 600611 fax 0521 606260 - 43122 Parma
www.parmainfanzia.it e-mail: info@parmainfanzia.it
cod. fisc. e p.i. 02272230349 R.E.A. Parma 224524 Cap. Soc. € 2.781.300,00 i.v.
“Società soggetta alla direzione e coordinamento del Comune di Parma”

