



Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Regolamento per la prevenzione, il contrasto e la segnalazione delle molestie sui luoghi di lavoro

Stato	In vigore
Redatto da	Benedetta Donati e Giuliano Prili
Verificato da	Direttore
Approvato da	Consiglio dell'Ordine

STORIA DEL DOCUMENTO

Ed./Ver.	Data Emissione	Redattore	Approvazione	Motivazione
01	03/06/2024	B. Donati G. Prili	Consiglio dell'Ordine	Prima emissione

Contenuto del documento

1	GENERALITÀ.....	2
1.1	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	2
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
3	DEFINIZIONI	2
4	IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE	3
5	INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	4
6	SEGNALAZIONI.....	5
6.1	GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE	5



1 Generalità

1.1 Documenti di riferimento

1	Codice delle pari opportunità (D.lgs. n. 198/2006)
2	UNI/PdR 125:2022
3	Politica per la parità di genere e l'inclusione dell'ODCEC di Roma (17/04/2023)
4	Procedura Whistleblowing dell'ODCEC di Roma (17/07/2023)
5	Convenzione ILO n.190/2019
6	Raccomandazione ILO n.206/2019

2 Scopo e Campo 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 dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma (di seguito Ordine) alla prevenzione delle molestie, violenze e discriminazioni 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 dell'ODCEC di Roma per il contrasto di ogni forma di molestia, violenza e discriminazione sui luoghi di lavoro;
- l'adozione delle misure atte a prevenire molestie, violenze e discriminazioni;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di molestia, violenza e discriminazione.

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso l'Ordine o che collaborano a qualsiasi titolo con l'Ordine.

3 Definizioni

Molestia sul lavoro: comportamento indesiderato, posto 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, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere.

Discriminazione diretta: situazione nella quale una lavoratrice o un lavoratore è trattato/a meno favorevolmente di un altro 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: 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.

4 Impegno dell'organizzazione

L'Ordine si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di molestia, violenza e discriminazione alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie, violenze e discriminazioni sul lavoro;
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di molestia, violenza e discriminazione 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 molestia, violenza e discriminazione o comportamenti inappropriati;
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della molestia, violenza e discriminazione;
- 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 molestia, violenza e discriminazione;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia, violenza e discriminazione garantendo la massima riservatezza;

e 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.

5 Individuazione delle misure di prevenzione

Tenuto conto dell'analisi del contesto e dei dati raccolti saranno adottate le seguenti azioni migliorative.

➤ **Misure strutturali e tecnologiche**

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere riguardano:

- la valutazione delle attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti violenti;
- la gestione dell'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

➤ **Misure organizzative**

A titolo esemplificativo le azioni che coinvolgono la sfera organizzativa del lavoro, saranno volte a:

- promuovere un clima organizzativo orientato alla prevenzione degli episodi di molestia, violenza e discriminazione;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di molestia, violenza e discriminazione.

➤ **Formazione del personale**

Formazione che consenta a tutto il personale di conoscere i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di molestie o violenze.



6 Segnalazioni

Le segnalazioni riguardanti episodi di molestia, violenza o discriminazione, come definite al punto 3, rientrano tra le segnalazioni di condotte illecite previste nella *“Procedura per effettuare le segnalazioni interne ed esterne prevista dalla normativa sul whistleblowing (D.lgs. 24/2023)”* approvata dal Consiglio dell’Ordine il 17 luglio 2023.

Il Consiglio dell’Ordine per la trattazione di segnalazioni riguardanti episodi di molestie, violenze o discriminazione ha nominato un Consigliere di fiducia.

In caso di segnalazioni riguardanti episodi di molestie o violenze, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), indicato nella procedura richiamata quale destinatario delle segnalazioni, provvederà a inoltrare al Consigliere di fiducia.

Il segnalante in caso di trasmissione a mano o tramite servizio postale e in caso di segnalazione verbale potrà rivolgersi direttamente al Consigliere di fiducia, con le modalità indicate nella procedura richiamata.

Al segnalante sono garantite le tutele previste dalla procedura richiamata sia in termini di riservatezza sia di divieto di ritorsioni.

6.1 Gestione della segnalazione

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 Consigliere di fiducia, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero la riferibilità a una delle fattispecie descritte dal punto 3 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione, molestie o forme di violenza sul lavoro.

Il Consigliere di fiducia provvederà, coinvolgendo, se necessario, altre funzioni interne all'organizzazione, a effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il Consigliere di fiducia provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede a 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 Consigliere di fiducia provvederà a denunciare l'accaduto agli organi competenti affinché siano adottati i provvedimenti, organizzativi e disciplinari, applicabili in conformità alle normative in materia di diritto del lavoro e al contratto collettivo nazionale, fermi restando altri adempimenti previsti dalla legge o da specifiche normative.