

**UNI/PdR 125:2022**

**Procedura anti-molestie e modalità di  
segnalazione**



### Sommario

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. SCOPO .....</b>	<b>3</b>
<b>3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>4. PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
<b>5. SEGNALAZIONI.....</b>	<b>5</b>
<b>6. RISERVATEZZA .....</b>	<b>7</b>
<b>7. MISURE DI PROTEZIONE E DIVIETO DI ATTI RITORSIVI .....</b>	<b>7</b>
<b>8. AZIONI DISCIPLINARI .....</b>	<b>7</b>
<b>9. AGGIORNAMENTI, FORMAZIONE E INFORMAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>10.PROTEZIONE DATI PERSONALI .....</b>	<b>8</b>

## 1. Premessa

Serena Società Cooperativa sociale (di seguito anche solo “Coop. Serena” o la “Cooperativa”) ispira la presente Procedura anti-molestie alle politiche delle Nazioni Unite nonché alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e intende ribadire il proprio impegno nel creare le condizioni per un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e privo di forme di molestia, comportamenti sessualmente inappropriati e atti di bullismo.

## 2. Scopo

La presente procedura ha quale scopo la prevenzione, l'individuazione, il divieto e il monitoraggio di tutti i comportamenti che configurano molestie, bullismo, o che siano sessualmente inappropriati, nonché la previsione di un supporto alle persone che segnalano tali comportamenti, apprestando una protezione da qualsiasi atto di natura discriminatoria o ritorsiva.

La procedura consolida e ribadisce l'impegno di Coop. Serena nel perseguire i principi sanciti dalla Politica per la parità di genere, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra i generi e di rimuovere gli ostacoli di natura socio-culturale e psicologica che possono costituire un freno all'effettivo conseguimento della parità dei diritti.

In tale prospettiva, Coop. Serena si pone, altresì, come garante, della tutela delle persone contro ogni forma di abuso, sia esso di natura fisica, verbale o digitale, contribuendo così ad un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità. Per questo motivo ogni atto di molestia, bullismo o comportamento sessualmente inappropriato è categoricamente vietato e non sarà in alcun modo tollerato.

Scopo della presente procedura è, altresì, quello di definire le modalità operative per garantire a tutto il personale e a tutte le parti interessate una facile comunicazione di rilievi e suggerimenti in merito agli aspetti inerenti al rispetto degli standard della UNI/ Pdr 125:2022.

## 3. Destinatari e ambito di applicazione

La presente *procedura* si applica a tutti i dipendenti e a tutte le parti interessate (stakeholder) di Coop. Serena, nella piena consapevolezza che le condotte e le espressioni adottate debbano sempre rispettare le sensibilità e le peculiarità delle persone che operano presso la Cooperativa.

Sebbene, Coop. Serena non possa controllare direttamente i comportamenti dei terzi, si riserva il diritto di attuare misure adeguate a prevenire e reprimere eventuali comportamenti non conformi alla presente *procedura* posti in essere da terzi soggetti.

Tale procedura si applica in relazione ai comportamenti tenuti sia all'interno degli uffici che all'esterno dei luoghi di lavoro, inclusi eventi, trasferte, riunioni e situazioni sociali legate alla Cooperativa.

## **4. Principi Generali**

Coop. Serena si impegna attivamente a creare e mantenere un ambiente di lavoro improntato al rispetto, in cui siano banditi comportamenti intimidatori, umilianti, offensivi o degradanti, promuovendo un contesto lavorativo in cui ogni individuo sia tutelato nel rispetto dei propri diritti, valori e dignità personale in ogni relazione professionale.

Non sono tollerate molestie, atti di bullismo o comportamenti sessualmente inappropriati, per questo motivo Coop. Serena incoraggia la segnalazione tempestiva di tali episodi, garantendo così un intervento appropriato e tempestivo da parte della Cooperativa.

### **a) Molestie**

La *molestia* si configura come una condotta sgradita o inappropriata, tentata o consumata, isolata o ripetuta, verbale o non verbale, psicologica o fisica, volta a generare in chi la subisce uno stato di paura o ansia per la propria sicurezza o quella dei propri familiari, in grado di interferire con le abitudini di vita, con la dignità della persona o con la prestazione lavorativa e le decisioni professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono rappresentare atti di molestia: gli insulti, gli epiteti razziali, gli stereotipi, le minacce e le intimidazioni, gli atti ostili e persecutori, la calunnia, l'aggressione, la derisione, la diffusione di informazioni riservate, la limitazione della libertà di espressione, la diffusione di materiale scritto o grafico con intento denigratorio o ostile verso una persona in ragione del colore della pelle, dell'età, del sesso, della religione, della sua famiglia, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, della riassegnazione o espressione di genere, dello stato civile o dello stato di unione civile, della disabilità.

### **b) Comportamenti sessualmente inappropriati**

Per *comportamento sessualmente inappropriato* si intende qualunque comportamento indesiderato che abbia una connotazione sessuale, diretto a una persona in ragione del suo sesso, del suo genere, dell'identità di genere o dell'espressione di genere e dell'orientamento sessuale o offensivo della dignità della persona.

Tali comportamenti possono manifestarsi quando l'accettazione di tali atteggiamenti non graditi, sia considerata una condizione, implicita o esplicita, legata al rapporto di lavoro, oppure quando il consenso o il rifiuto della persona diventi elemento determinante per le decisioni professionali che la riguardano. In alternativa, la condotta si considera inappropriata se ha lo scopo o l'effetto di interferire con la prestazione lavorativa o di creare un ambiente di lavoro ostile, denigratorio o intimidatorio.

I *comportamenti sessualmente inappropriati* possono verificarsi tra persone di qualsiasi genere o orientamento sessuale e sono categoricamente vietati, indipendentemente dal ruolo ricoperto dall'autore della condotta, sia esso un superiore gerarchico, un collaboratore, un cliente o un'altra terza parte con cui si crea un'interazione nell'ambito lavorativo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono rappresentare *comportamenti sessualmente inappropriati*: gli approcci fisici non consensuali, come toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare, colpire il corpo di una persona, nonché ogni forma di attacco fisico di natura sessuale che possa configurarsi come reato di violenza sessuale ai sensi del Codice Penale, anche in forma tentata.

Rientrano tra i *comportamenti sessualmente inappropriati*, gli atti ostili contro una persona a causa del suo sesso, orientamento sessuale, identità di genere o condizione di transessualità, come il danneggiamento o il sabotaggio della postazione di lavoro o del lavoro altrui, nonché gli atti di bullismo, urla e insulti.

Sono altresì considerati *comportamenti sessualmente inappropriati*, gli approcci verbali connotati da *avances* o proposte sessuali indesiderate come, ad esempio, le richieste esplicite o implicite di favori sessuali in cambio di promozioni, benefici o evitamento di svantaggi lavorativi, le pressioni per attività sessuali indesiderate, le battute o i commenti volgari, i gesti, i fischi, le provocazioni e gli ammiccamenti sconvenienti (c.d. *catcalling*), nonché osservazioni basate su stereotipi sessuali o riferimenti all'aspetto fisico o all'abbigliamento di una persona, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile e discriminatorio.

### c) Bullismo

Il *bullismo* si manifesta attraverso la reiterazione di violenze verbali o fisiche, nonché comportamenti minacciosi, umilianti, intimidatori, di sabotaggio o di danneggiamento delle prestazioni lavorative di una persona. Vi rientrano anche comportamenti subdoli, insidiosi, provocatori, oppressivi, ostracizzanti, suscettibili di ledere la dignità della persona.

Tali atti sono espressamente vietati dalla presente procedura, rappresentano una grave violazione delle disposizioni in essa contenute e possono comportare l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile, oltre alle conseguenze espressamente previste dalla legge.

## 5. Segnalazioni

Coop. Serena ha istituito un canale dedicato alla segnalazione di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazione dei principi definiti nella Politica della Parità di genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei principi definiti dalla UNI/PdR 125:2022.

Tale canale è concepito per garantire la riservatezza delle segnalazioni, in conformità con la normativa applicabile e prevede l'utilizzo di una piattaforma digitale crittografata (<https://paritadigenere.coopserena.it>) accessibile esclusivamente al Comitato Guida e alla Responsabile del Sistema di gestione per la Parità di Genere.

Il **Comitato Guida** è l'**organo referente** per tutte le segnalazioni di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazione dei principi definiti nella Politica per la parità di genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei principi definiti dalla UNI/PdR 125:2022.

**E' suo compito**, attraverso la Responsabile del Sistema di gestione per la parità di genere, verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, gestire tutte le attività conseguenti, fermo restando che la rendicontazione finale e il potere di adozione di sanzioni disciplinari non conservative del rapporto di lavoro competono al Consiglio di Amministrazione.

Riguardo al processo di segnalazione, si applicano le seguenti prescrizioni:

- **Canali e Modalità di Segnalazione:** qualsiasi stakeholder (clienti effettivi e potenziali, partner, fornitori, professionisti, enti pubblici compresi i loro consulenti, rappresentanti,

funzionari, dipendenti, ecc.) può segnalare, *anche in forma anonima*, eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

Tali segnalazioni possono essere inviate attraverso i canali predisposti dall'Ente, ovvero la piattaforma digitale crittografata (<https://paritadigenere.coopserena.it>), nonché la cassetta protetta da chiave collocata all'ingresso della sede di Ferrara (via Maestri del Lavoro, 5), per l'invio delle segnalazioni in formato cartaceo.

Entrambi i canali sono accessibili esclusivamente dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dal Comitato Guida.

Inoltre, il segnalante può richiedere un incontro con la responsabile del sistema di gestione per la Parità o con il Comitato Guida, per presentare la segnalazione in forma orale.

- **Contenuti della Segnalazione:** Le segnalazioni devono contenere gli elementi necessari affinché il Comitato Guida possa condurre le opportune verifiche e accertamenti in merito alla fondatezza dei fatti segnalati. È fondamentale che le segnalazioni riguardino comportamenti discriminatori, molesti o violenti ai danni del segnalante.

- **Valutazione delle Segnalazioni:** Il Comitato Guida, direttamente o mediante la raccolta delle prime informazioni da parte della Responsabile del sistema di gestione per la Parità, avrà il compito di accertare la veridicità delle segnalazioni ricevute, attuando un processo di verifica che può includere interviste dirette con la persona interessata e/o con i colleghi, al fine di individuare eventuali episodi di discriminazione, nonché consultando documentazione scritta, fotografica e audiovisiva pertinente.

Il Comitato Guida, direttamente o mediante la Responsabile del sistema di gestione, provvederà a fornire una risposta al segnalante, sia in merito al procedimento aperto, sia nel caso di improcedibilità o inammissibilità della segnalazione. Tale riscontro sarà possibile solo se il/la segnalante abbia utilizzato canali di segnalazione – o fornito informazioni- che diano al Comitato Guida (o alla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere) la possibilità di contattarlo/a.

A titolo meramente esemplificativo, il/la segnalante potrà essere contattato/a, anche qualora la sua identità non sia nota, se il canale da questi/a utilizzato sia la piattaforma digitale dedicata, essendo prevista tale funzione.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è sempre a disposizione per essere interpellato in merito alle segnalazioni riguardanti episodi discriminatori da parte del personale.

Il Comitato Guida, oltre a facilitare la comunicazione, è chiamato a monitorare che il rilievo sia gestito dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere collaborando alla verifica della chiusura del rilievo/reclamo.

Qualora si renda necessario, a fronte del trattamento di un rilievo, può essere richiesta una azione correttiva. Le segnalazioni pervenute saranno input per la Revisione Periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere da parte della Responsabile incaricata.

Il Comitato Guida, inoltre, si impegnerà attraverso la formazione e sensibilizzazione del personale e tutte le parti interessate a rendere lo strumento della segnalazione delle problematiche un mezzo positivo e attivo con cui la stessa organizzazione vuole migliorare il proprio il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

## **6. Riservatezza**

Tutte le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e di tutti i soggetti e fatti segnalati. Sono adottate e utilizzate modalità di comunicazione idonee a tutelare l'identità dei soggetti menzionati nelle segnalazioni, nonché la riservatezza dei dati identificativi dei segnalanti, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati acquisiti a soggetti estranei al processo di gestione delle Segnalazioni descritto nella presente Procedura.

## **7. Misure di protezione e divieto di atti ritorsivi**

Coop. Serena assicura ai segnalanti in buona fede la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione che possa derivare dalla segnalazione effettuata. Inoltre, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo il rispetto degli obblighi di legge e la necessità di tutelare i diritti dell'Ente o delle persone eventualmente accusate in modo erroneo o in mala fede.

Per prevenire, indagare e proteggere i segnalanti da possibili atti ritorsivi, Coop. Serena promuove un ambiente lavorativo in cui tutti i dipendenti si sentano liberi di comunicare in modo aperto e onesto. Si incoraggia ogni individuo a segnalare in buona fede eventuali problematiche, senza timore di ritorsioni, anche in assenza di prove evidenti.

In particolare, qualora si verificassero casi di minacce o molestie da parte di utenti, i dipendenti verso cui si manifesti tale comportamento, sono invitati a confrontarsi direttamente con il proprio Responsabile di Area, di concerto con il Presidente /Vicepresidente/Direzione, per potere valutare la gravità e individuare le azioni da intraprendere.

## **8. Azioni disciplinari**

La violazione delle disposizioni previste dalla presente Procedura, così come dei principi, valori, obblighi e norme stabiliti dalla legge e dalla Politica per la Parità di Genere, può dar luogo all'avvio di un procedimento disciplinare.

Tale procedimento potrà comportare, a carico della persona segnalata e ritenuta responsabile, l'adozione di misure disciplinari proporzionate ai fatti accertati, incluso il licenziamento, in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.

## **9. Aggiornamenti, formazione e informazione**

Coop. Serena si impegna a effettuare una revisione periodica della presente Procedura, aggiornandola in base a nuove esigenze sociali, politiche e organizzative. Inoltre, garantirà che i contenuti della presente Procedura siano oggetto di adeguata formazione per tutto il personale, ivi compresi i neo-assunti, che la sua diffusione si estenda a tutto il personale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Con cadenza regolare, saranno somministrati questionari a tutte le persone che operano presso Coop. Serena, finalizzati a indagare se gli individui abbiano vissuto esperienze di atteggiamenti

sessisti, molesti o comportamenti e situazioni che violano quanto stabilito nella presente Procedura.

## **10. Protezione dati personali**

Nell'ambito della gestione delle segnalazioni possono essere trattati sia dati personali del segnalante sia dati personali del soggetto segnalato che dati personali di eventuali terzi soggetti, nonché ogni ulteriore informazione raccolta nel contesto delle analisi che sia necessaria e adeguata ad accertare e verificare la fondatezza o meno della segnalazione.

Il Trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni è svolto ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione dei dati personali delle persone fisiche (GDPR), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili.

Ferrara, 13/05/2025

Vicepresidente

Chiara Bertolasi

