

Piano integrato di attività e organizzazione

2024-2026

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA

ROMAGNA

(PIAO)



SEZIONE 3. Organizzazione e capitale umano

3E Azioni positive per le pari opportunità

PREMESSA

Nel presente documento viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone. Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Unione della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti, con lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale dei collaboratori, il miglioramento della qualità del lavoro ed il benessere organizzativo. Il documento è stato redatto con la collaborazione del C.U.G. e del Servizio Sviluppo del Personale.

L'Unione ed i Comuni della Bassa Romagna, consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intendono proseguire nell'operazione di armonizzazione e sviluppo simbiotico della propria attività anche al fine di migliorare, nel rispetto di quanto stabilito da normativa e contrattazione collettiva vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini; in particolare, si ritengono prioritari i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sul lavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LE AZIONI POSITIVE

Le presenti azioni sono comuni per l'Unione e i nove Comuni aderenti (Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Conselice, Cotignola, Fusignano, Massa Lombarda, Lugo, Sant'Agata sul Santerno) ed hanno come scopo principale l'applicazione concreta delle pari opportunità, nonché la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione per gli enti che la compongono.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

ACCESSO E CARRIERA

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro l'Amministrazione adotterà misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato. I criteri di azione positiva saranno, nel rispetto della normativa vigente ed in particolare dell'art. 5 del D.L. n. 36/2022, nonché del DPR 487/1994 come modificato dal DPR 82/2023, proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

- **Azioni positive:** Adozione di criteri di azione positiva a favore dell'equilibrio di genere nelle carriere, nel rispetto della normativa vigente.

BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato e che, quotidianamente, interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un contesto di risorse sempre più scarse.

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà.

Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro", al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive. A tal fine, un importante strumento a disposizione delle organizzazioni è la valutazione dello stress lavoro correlato.

Anche la valutazione dello stress lavoro correlato nell'Unione della Bassa Romagna e nei Comuni aderenti potrà essere ricondotta all'analisi del benessere organizzativo del capitale umano, posto che la presenza di eventi sentinella potrebbe implicare senso di inadeguatezza da parte delle dipendenti e dei dipendenti in relazione alla propria capacità di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano pertanto a monitorare la presenza di eventi sentinella nell'ambito della valutazione dello stress lavoro correlato per garantire che i dipendenti vivano bene sul posto di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni, molestie e violenze di qualunque genere;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

A tal fine l'Unione e i Comuni aderenti si avvarranno del supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), unico per tutti gli enti.

- **Azioni Positive:** I componenti del CUG si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione. Nello specifico, il CUG intende proporre all'Amministrazione di rivolgere la propria azione a iniziative di:
 - Sensibilizzazione/formazione sui temi della gestione del team e cultura organizzativa per chi ricopre posizioni apicali (p.o., dirigenti);
 - Corso di formazione sulla prevenzione del sessismo sul luogo di lavoro (per i dipendenti di tutti i livelli; amministratori);
 - Percorsi di valorizzazione delle competenze attraverso strategie di *rewarding* (es. Welfare integrativo);
 - Sportello di ascolto per dipendenti che operi in sinergia con l'ente, anche in via sperimentale;
 - Valorizzazione delle attività messe in campo dal CUG e dal Servizio Sviluppo del Personale sui temi elencati attraverso una puntuale comunicazione a tutti i dipendenti in apposita sezione della Intranet, con il supporto dell'Ufficio Comunicazione.
- **Azioni Positive:** l'Unione ed i Comuni aderenti si impegnano ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 al fine di individuare metodi di valutazione del rischio di molestie e violenze sul luogo di lavoro e di prevenzione dello stesso più efficaci. (in allegato il documento di proposta dell'Unione quale schema di riferimento).
- **Azioni Positive:** l'Unione ed i Comuni aderenti si impegnano a individuare ulteriori strumenti di comunicazione e informazione ai dipendenti in relazione agli strumenti di prevenzione, segnalazione e sanzione dei comportamenti molesti o violenti sul luogo di lavoro;

WELL BEING

L'amministrazione intende confermare con forza il proprio impegno nell'adottare misure che favoriscano il **benessere dei dipendenti** nella sua accezione più completa.

L'obiettivo fondamentale di tale approccio è quello di fornire ai dipendenti un ventaglio di misure che vada oltre il semplice aspetto professionale, al fine di creare un ambiente dove ogni collaboratore si senta valorizzato e supportato sia dal punto di vista professionale che con riferimento alle proprie esigenze personali, promuovendo un senso di appartenenza e soddisfazione che possa contribuire in modo significativo allo sviluppo della resilienza dell'organizzazione nel suo complesso.

Nel corso dell'anno 2023, nell'ambito della contrattazione integrativa, è stato definito il progetto welfare relativo all'introduzione di un network di scontistiche sanitarie in favore del personale dipendente di Unione e Comuni, fornendo specifiche giuridiche e tecniche sul funzionamento del beneficio, sull'estensione di questo ai familiari e sulle modalità tecniche di fruizione di quest'ultimo.

Al personale dirigente è invece stato concesso un piano di welfare integrativo riguardante l'attivazione di una polizza rischio "Temporanea Caso Morte – TCM.

Oltre a tale beneficio, è stata definita anche la proposta di *well-being* in favore di tutto il personale di Unione e Comuni aderenti.

- **Azioni Positive:** L'amministrazione si impegna a mantenere e rafforzare le attuali convenzioni con strutture di fitness, palestre e centri benessere locali, attraverso le quali offrire ai dipendenti l'opportunità di accedere a tariffe agevolate o vantaggiose e a programmi personalizzati;
- **Azioni Positive:** L'amministrazione si impegna a valutare l'adozione di ulteriori strumenti di welfare funzionali al miglioramento della qualità della vita lavorativa dei propri dipendenti, al fine di fornire un articolato supporto alle esigenze della più ampia platea di destinatari.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano altresì, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze di servizio, ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza. Particolare attenzione verrà prestata alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro.

L'Unione e i Comuni aderenti si impegnano infine a:

1. assicurare, quando possibile, a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
2. valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
3. garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico del “Vademecum del Dipendente sulle Assenze”, documento contenente i riferimenti normativi e le modalità di utilizzo dei principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
- **Azioni positive:** Aggiornamento periodico della modulistica sui principali istituti relativi alle assenze previsti a livello normativo e contrattuale;
- **Azioni positive:** Valutazione di ulteriori forme di flessibilità per i dipendenti con particolari necessità di tipo familiare o personale
- **Azioni positive:** Utilizzo di diverse modalità spazio-temporali nell’esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile).



Piazza dei Martiri n.1 - 48022 Lugo (RA)
P.IVA 02291370399 - C.F. 02291370399

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

REVISIONE N°: **1**

DATA REVISIONE: **06/12/2023**

DATORE DI LAVORO: Marco Mordenti Firma _____

DATORE DI LAVORO: Carla Golfieri Firma _____

DATORE DI LAVORO: Gilberto Facondini Firma _____

DATORE DI LAVORO: Francesca Cavallucci Firma _____

DATORE DI LAVORO: Paola Neri Firma _____

RSPP: Nicola Cambi Firma _____

MEDICO COMPETENTE: Giovanni Golinelli Firma _____

RLS: Alice Bassi Firma _____

RLS: Gianna Zini Firma _____

RLS: Emanuela Burzacchi Firma _____

Presidente CUG Giorgia Gallegati Firma _____

Componente CUG Enrico Carpi Firma _____

Componente CUG Sara Giove Firma _____

Componente CUG Gallerani Stefano Firma _____



Sommario

1	Analisi del fenomeno	3
2	Brevi cenni sulla normativa	5
3	I profili penalistici	6
4	Come riconoscere situazioni di molestie e violenza	7
5	Definizioni	9
6	Iniziative sviluppate dal Comitato Unico di Garanzia e relative azioni dell'Amministrazione	9
7	Controllo degli accessi ai luoghi di lavoro	12
8	Metodo di valutazione.....	13
9	Programma delle misure di miglioramento.....	22



1 *Analisi del fenomeno*

Si stima che siano 8 milioni 816mila (43,6%) le donne fra i 14 e i 65 anni che nel corso della vita hanno subito qualche forma di **molestia sessuale** e si stima che siano 3 milioni 118mila le donne (15,4%) che le hanno subite negli ultimi tre anni¹.

Considerando solo le tipologie di molestie sessuali rilevate anche nell'indagine del 2008-2009, il fenomeno risulta in sensibile diminuzione. La stima delle donne che hanno subito molestie sessuali nei tre anni precedenti alle indagini è passata da 3 milioni 778mila (18,7%) nel 2008-2009 a 2 milioni 578 mila (12,8%) nel 2015-16.

Il fenomeno interessa, come vittime, anche gli uomini: si stima che siano 3 milioni 754mila coloro che abbiano subito molestie sessuali nel corso della loro vita (18,8%), 1 milione 274 mila negli ultimi tre anni (6,4%).

Gli autori delle molestie sessuali sono invece prevalentemente uomini: lo sono per il 97% delle vittime donne e per l'85,4% delle vittime uomini.

La maggior parte delle molestie sono di natura verbale, sia nel corso della vita (24% delle donne e 8,2% degli uomini) sia nei tre anni precedenti all'indagine, mentre le molestie con contatto fisico, ovvero le situazioni in cui le vittime sono state accarezzate o bacciate contro la loro volontà, sono state subite nel corso della propria vita dal 15,9% delle donne e dal 3,6% degli uomini.

Se ragioniamo in termini di **valutazione del rischio** effettuata classicamente correlando la **probabilità** di accadimento con la **gravità** del danno, è interessante notare che:

- nella maggior parte dei casi, il 60%, questo tipo di molestie sono perpetrate da estranei o da persone che si conoscono solo di vista (15,8%), il che induce a stimare che siano **maggiormente esposte** ai rischi di molestie sessuali in ambito lavorativo **le persone che hanno contatto con soggetti esterni** all'organizzazione; infatti le **molestie commesse da superiori o colleghi si sono verificate nel 7,8%** delle vittime di genere femminile, ma le **molestie avvenute sul posto di lavoro si sono verificate nel 9,6% dei casi**.

Tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 3 lettera f) della Convenzione ILO 190/2019 che cita le molestie *"durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro"*, si deve osservare che gran parte dei casi si sono verificati, per le vittime di genere femminile, **su un mezzo pubblico di trasporto o alla stazione (27,9%) o in strada (16,1%)**;

- in termini di gravità del danno, la **percezione della gravità** delle molestie fisiche subite è molto diversa tra i generi: **il 76,4% delle donne le considera molto o abbastanza gravi** contro il 47,2% degli uomini.

Inoltre, è interessante considerare che:

¹ Tutti i dati statistici sono tratti da *"LE MOLESTIE E I RICATTI SESSUALI SUL LAVORO Anni 2015-2016"* pubblicato da ISTAT il 13 febbraio 2018.



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

- sono le **persone di età compresa fra i 14 e i 24 anni** quelle a **maggior rischio** di subire molestie sessuali. Il tasso, in questa fascia d'età, è all'incirca il doppio di quello medio sia per i maschi sia per le femmine e scende progressivamente al crescere dell'età;
- **hanno subito più molestie sia le donne sia gli uomini con un titolo di studio medio alto**, con almeno la laurea o il diploma, fatta eccezione per le molestie che avvengono tramite i social network di cui sono vittime invece in misura maggiore le persone con la licenza elementare o la scuola media; analogamente, i ricatti sessuali si concentrano su impiegate e lavoratrici qualificate nel settore del commercio e dei servizi.
- il fenomeno è **più frequente nei comuni centro delle aree metropolitane** (15,1% di donne da 15 a 65 anni che hanno subito ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro nel corso della vita) **e nei comuni di grandi dimensioni con oltre 50mila abitanti** (10,2%)

Sono diffuse anche le molestie attraverso piattaforme informatiche: nel corso della propria vita il 6,8% delle donne ha avuto proposte inappropriate o commenti osceni o maligni sul proprio conto attraverso i social network.

In termini di **ricatti sessuali**, si stima che siano 1 milione 404mila (8,9%) le donne che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro; 425mila (2,7%) negli ultimi tre anni. La gran parte dei casi si è verificata per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera.

Nell'11,3% dei casi le donne vittime hanno subito più ricatti dalla stessa persona e il 32,4% dei ricatti viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana.

La grande maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene molto o abbastanza grave il ricatto subito. Ciononostante, nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro. Quasi nessuna, inoltre, ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine. Pertanto, il fenomeno è certamente sottorappresentato da statistiche derivanti da fonti diverse da interviste alle vittime.

Nel loro insieme, le molestie sessuali sulle donne risultano in costante diminuzione dal 1997-98 fino ad almeno l'inizio del 2018. Diminuiscono le vittime di esibizionismo, di telefonate oscene, di molestie fisiche e, anche se in misura minore, le vittime di pedinamenti e di molestie verbali.

Rispetto al 2008-2009, **risultano invece stabili le molestie sessuali ed i ricatti sessuali sul lavoro** subiti nei tre anni precedenti alla rilevazione.

I dati sopra esposti sono riferiti però unicamente alle molestie di natura sessuale, che sono una porzione di un fenomeno ben più ampio, che comprende le violenze psicologiche e quelle fisiche.



2 Brevi cenni sulla normativa

Il Decreto legislativo del 30 marzo 2001 n.165 contenente le “**Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**” all’articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere.

Il **Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008, all’articolo 28** indica l’oggetto della **valutazione dei rischi** prevede al comma 1 che “*La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), ..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche ... quelli connessi alle differenze di genere, ...*”.

Inoltre, all’articolo 28 comma 2 è indicato che “**Il documento** di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione ... **deve ... contenere:**

A. *una relazione sulla valutazione di **tutti i rischi** per la sicurezza e la salute **durante l’attività lavorativa**, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.*”

Da ciò si desume, anche in relazione agli interPELLI elaborati da parte della Commissione consultiva permanente di cui all’articolo 6 DLgs 81/08, che la valutazione dei rischi deve comprendere anche la situazione ambientale e di sicurezza intesa anche come “security”. (interpello del 25/10/2016 n.11).

La **Legge 15 gennaio 2021, n. 4** “*Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.*” impegna i membri, secondo quanto previsto dall’articolo 9 della Convenzione stessa, ad “*adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere, e in particolare, nella misura in cui sia ragionevolmente fattibile, attraverso quanto segue:*

a) *l’adozione e l’attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro;*

b) *l’inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;*

c) *l’identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l’adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo;*

d) *l’erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle*



relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.”

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.” all'articolo 26 “Molestie e molestie sessuali” prevede: *“3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza”.*

3 I profili penalistici ²

L'ordinamento italiano non prevede una fattispecie *ad hoc* riguardo ai reati così come codificati. A livello giurisprudenziale le molestie sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati.

Secondo la dottrina (Manzini): *“molestia è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona”*. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui *“molestia è tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa”*.

Sempre in giurisprudenza si è affermato che *“tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove “lo sfondo sessuale” costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta”* (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040).

Nei casi di molestie più gravi, la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p. (Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871).

Nel caso, poi, in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di “violenza privata”.

Secondo la giurisprudenza, *“ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il*

² Tratto da “RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO” – INAIL 2021



soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa” (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261).

4 Come riconoscere situazioni di molestie e violenza³

In quali luoghi possono verificarsi?

- Nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati 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 al lavoro.
- A seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell’informazione e della comunicazione.
- Durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Dove finisce il complimento e inizia la molestia sessuale?

In primo luogo è necessario 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; ciò si verifica soprattutto in luoghi di lavoro in cui ci sono differenze culturali, sociali o di provenienza significative o con un alto *turnover*, che comporta la scarsa conoscenza a livello personale.

Ogni persona, nell’ambiente di lavoro, deve però sentirsi libera di dire che trova un comportamento offensivo o inappropriato ed aspettarsi che gli altri la rispettino.

Un comportamento che offende qualcuno involontariamente può essere rapidamente corretto senza causare danni.

L'obiettivo è creare una cultura del lavoro in cui tutti si sentono ascoltati e rispettati.

La molestia sessuale, invece, viola la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

La molestia sessuale spesso mette a repentaglio la salute, la carriera, ecc., di una persona vulnerabile per la sua posizione (a causa del genere, dell’età, dello status sociale, della disabilità, ecc.).

Si è di fronte ad una molestia a sfondo sessuale quando si verificano:

- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti **indesiderati**, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;

³ Tratto da “RI-CONOSCERE PER PREVENIRE I FENOMENI DI MOLESTIA E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO” – INAIL 2021



- gesti, proposte o “scherzi” a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

COME RICONOSCERE LA MOLESTIA SESSUALE

Può essere identificata dai seguenti comportamenti:



Fonte: EU-OSHA, infografica “Sexual harassment at work (2015)”. Rielaborata e tradotta.

Quando si verifica una molestia psicologica?

La molestia psicologica deve essere distinta dai problemi relazionali o dai conflitti personali tra due persone. I conflitti si verificano in ogni luogo di lavoro e, entro un certo limite, possono risultare anche costruttivi.

Si è di fronte ad una molestia psicologica quando un collega o un gruppo di colleghi tengono in modo continuato un comportamento scorretto nei confronti di un altro lavoratore, di un gruppo di colleghi, di un superiore o di un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Alcuni esempi:

- urlare;
- usare un linguaggio offensivo o sarcastico;
- offendere;
- criticare continuamente il/la lavoratore/trice;
- escludere il/la lavoratore/trice da eventi sociali o dai coffee breaks;
- nascondere informazioni importanti;
- assegnare al/alla lavoratore/trice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.



5 Definizioni

L'espressione **«violenza e molestie»** nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.

L'espressione **«violenza e molestie di genere»** indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Tratte dalla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019

6 Iniziative sviluppate dal Comitato Unico di Garanzia e relative azioni dell'Amministrazione

- È stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) previsto dall'articolo 57 del DLgs 165/2001 (Deliberazione di Giunta Unione n. 61 del 23/06/2011 di costituzione del CUG e ss.mm.ii, Deliberazione di Giunta Unione n. 126 del 17/11/2011 con la quale è stato approvato il Regolamento per il funzionamento dei CUG e ss.mm.ii);
- Il CUG ha svolto a settembre 2022 un'indagine conoscitiva sul clima lavorativo, con partecipazione del 49% dei dipendenti dell'Unione, e nella quale è stata indagata *“la percezione di essere stato/a coinvolto in episodi di pressioni/molestie sessuali sotto forma di parole o comportamenti non idonei”* oltre che *“la percezione di essere stato soggetto/a ad atti vessatori correlati alla sfera privata sotto forma di discriminazione di genere, di età, di orientamento sessuale, di etnia, di disabilità, di religione e di lingua”*;
- Nella relazione conseguente alla suddetta indagine sono stati proposti dal CUG una serie di obiettivi, tra cui:
 1. Sensibilizzazione/formazione sui temi della gestione del team e cultura organizzativa per chi ricopre posizioni apicali (p.o., dirigenti);
 2. Corso di formazione sulla prevenzione del sessismo sul luogo di lavoro (per i dipendenti di tutti i livelli; amministratori);
 3. Percorsi di valorizzazione delle competenze attraverso strategie di rewarding (es. Welfare integrativo);
 4. Sportello di ascolto per dipendenti che operi in sinergia con l'ente (valutare periodo sperimentazione);
 5. Valorizzazione delle attività messe in campo dal Cug e dal Settore Sviluppo del Personale sui temi elencati attraverso una puntuale comunicazione a tutti i dipendenti in apposita sezione della Intranet, con il supporto dell'Ufficio Comunicazione.
- Con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (che ai sensi dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021,



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, include il Piano di Azioni Positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198) all'interno del quale sono stati previsti, in particolare:

- nella sezione 3C Piano della formazione, attività di formazione continua relativa ai temi
 - Gestione Collaboratori
 - Team Building/Problem Solving
 - Sessismo
 - Benessere Organizzativo

in risposta agli obiettivi di cui ai punti 1 e 2 della relazione del CUG

- progetto sistema di welfare integrativo e well-being per tutto il personale dell'Unione e Comuni aderenti, in risposta all'obiettivo di cui al punto 3 della relazione del CUG
- nella sezione 3E Piano delle Azioni Positive,
 - adozione di criteri di azione positiva (proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali) a favore dell'equilibrio di genere nelle carriere (misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato),
 - monitoraggio della presenza di eventi sentinella nell'ambito della valutazione dello stress lavoro correlato per garantire che i dipendenti vivano bene sul posto di lavoro, nonché adozione di misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali,
 - casi di mobbing,
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente,
 - anche in forma velata ed indiretta,
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni,

con il supporto del Comitato Unico di Garanzia (CUG), i cui componenti si rendono disponibili a ricevere le istanze e le segnalazioni dei dipendenti nell'ambito di loro competenza e a farsene portavoce con l'Amministrazione;

- una serie di misure per attuare l'impegno, per quanto possibile, a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro, tra cui:
 - valutazione delle domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con particolare attenzione alle richieste dettate da esigenze familiari e di conciliazione vita privata/lavoro;
 - possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
 - analisi di eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio-temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile)
 - garanzia del rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

- La relazione conseguente all'indagine effettuata dal CUG sul clima lavorativo è stata pubblicata in una sezione dedicata della Intranet dell'ente, accessibile a tutti i dipendenti, in risposta all'obiettivo di cui al punto 5 della relazione stessa
- Con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 32 del 9 marzo 2023 è stato approvato il protocollo d'intesa per la realizzazione dell'osservatorio statistico per la parità di genere della Provincia di Ravenna, all'interno del quale l'Unione interviene sia come componente del Tavolo di Indirizzo-Strategico, sia come componente del Gruppo di Lavoro Tecnico-Statistico.



7 Controllo degli accessi ai luoghi di lavoro

La prevenzione delle molestie e delle violenze sui luoghi di lavoro è correlata anche agli aspetti di security per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro, anche tenuto conto delle caratteristiche del servizio svolto e dell'organizzazione dello stesso.

Gli immobili destinati dall'Unione dei Comuni della Bassa Romagna a luogo di lavoro sono dotati di sistemi di controllo accessi diversi, determinate anche in base alle caratteristiche architettoniche dell'edificio stesso.

In sintesi:

Immobile	Indirizzo	Sistema di controllo accessi
Rocca Estense	Piazza dei Martiri n.1 - Lugo	Non presente, salvo che per l'accesso dal cortile tramite lo scalone monumentale (presenza di uscieri)
Palazzo Tamba	Corso Garibaldi n.62 – Lugo	Porta di accesso mantenuta chiusa, presenza di citofono; l'accesso è gestito dall'usciera
Uffici Welfare	Via Amendola n.68 – Lugo	Porta di accesso mantenuta chiusa, presenza di citofono; l'accesso è gestito dal personale amministrativo
Ex convento del Carmine	Corso Garibaldi n.16 – Lugo	Non presente
Palazzo Rossi	Via Matteotti n. 52 – Lugo	Non presente
Comando Polizia Locale	Largo Gramigna n.1 – Lugo	Cancello esterno e porta esterna della bussola di ingresso mantenuti chiusi, presenza di videocitofono; l'accesso è gestito dalla Centrale Operativa
Servizi educativi (Nidi d'Infanzia)	Viale Europa n. 128 – Lugo Via Ungaretti n. 3/A – Villanova di Bagnacavallo Piazza Giovanni Paolo II n.3 – Cotignola Via Falcone Borsellino n. 50 - Fusignano	Porta di accesso mantenuta chiusa, presenza di citofono e porta a vetri; l'accesso è gestito dal personale ausiliario (o del personale del Centro Famiglie per il Nido Europa di Lugo).



8 Metodo di valutazione

Ai fini della valutazione del rischio si è deciso di adottare un modello basato su check list, strutturata per argomenti e compilata secondo la seguente logica.

Per ciascuna domanda della checklist, rispondere in base al suo contenuto, chiedendosi:

1. È presente?

A. Se è presente, deve essere riesaminato?

- Se sì (va riesaminato), deve essere modificato?
 - se Sì (deve essere modificato), descrivere i controlli esistenti ed elencare eventuali azioni.
 - se No (non è necessario modificarlo), non sono necessarie ulteriori azioni.
- Se No (non è necessario revisionarlo), non sono necessarie ulteriori azioni.

B. Se non è presente, devo svilupparlo?

- se Sì (deve essere sviluppato), descrivere i controlli esistenti e/o elencare eventuali azioni.
- se No (non è necessario svilupparlo), non sono necessarie ulteriori azioni.

Politica di prevenzione							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare
1.	Il datore di lavoro ha una politica relativa alle molestie e violenze, comprese le molestie sessuali, che è prontamente disponibile per tutti i dipendenti?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Integrazione del “Codice di comportamento dei dipendenti” adottato ai sensi dell’Art. 54 comma 5 D.Lgs. n° 165/2001 con una sezione contenente la politica di prevenzione e gestione dei casi di molestie e violenze che richiami il principio della tolleranza zero di episodi di molestie e violenza sul posto di lavoro



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

2.	Il datore di lavoro comunica ai suoi dipendenti il contenuto della politica di prevenzione delle molestie e violenze?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Comunicazione da fare nell'ambito della formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
3.	Il datore di lavoro garantisce, attraverso la politica e nella prassi, che non vi siano azioni disciplinari o punitive contro un dipendente per aver presentato una notifica di un episodio di molestie e violenza?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Per prassi	Elemento da includere nella integrazione del "Codice di comportamento dei dipendenti"
4.	Il datore di lavoro richiede per politica e/o prassi che i dipendenti segnalino eventuali casi di molestie e violenza sul posto di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Per prassi	Elemento da includere nella integrazione del "Codice di comportamento dei dipendenti"
Procedure di emergenza							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare
5.	Il datore di lavoro dispone di procedure di emergenza prontamente disponibili per affrontare un evento che costituisce o minaccia di rappresentare un pericolo immediato per la salute e la sicurezza di un dipendente (ad esempio, minaccia di bomba, sommossa, rapina, sparatoria attiva, minaccia armata, rapina, grave senso di angoscia o minaccia di autolesionismo)?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Integrare i piani di emergenza con indicazione delle procedure da adottare per tali tipi di emergenze
Formazione							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

6.	Tutti i dipendenti, dirigenti e non, sono formati sulla prevenzione di tutte le forme di molestie e violenza sul posto di lavoro?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
7.	I datori di lavoro e i lavoratori, dirigenti e non, sono formati su come rispondere ai casi di molestie e violenza?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
8.	Tutti i dipendenti, dirigenti e non, sono formati alla civiltà e al rispetto sul posto di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Presente "Codice di comportamento dei dipendenti" adottato ai sensi dell'Art. 54 comma 5 D.Lgs. n° 165/2001	
9.	A tutti i dipendenti, dirigenti e non, è stata fornita formazione su come riconoscere la differenza tra conflitto sul posto di lavoro e molestie e violenza?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
10.	A tutti i dirigenti è stata fornita una formazione su come gestire e mitigare i conflitti sul posto di lavoro che potrebbero trasformarsi in molestie e violenza, se non gestiti?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
Risoluzione dei conflitti							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare
11.	Il datore di lavoro garantisce mediante politiche e/o pratiche che le notifiche di episodi di molestie e violenza possano essere inviate in forma anonima?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Aspetto da introdurre nelle procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

12.	Il datore di lavoro ha designato una figura dedicata a ricevere segnalazioni, che ha ricevuto una formazione prima di assumere le proprie funzioni?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	Definita bozza di procedura per le segnalazioni elaborata dalla Dirigente Area Risorse Umane	È necessario predisporre uno Sportello di ascolto, valutando due opzioni alternative: 1. individuare le risorse necessarie per incaricare un professionista esterno esperto in materia ("Consigliere di fiducia") 2. affidare le funzioni al CUG In entrambi i casi, ma soprattutto nell'opzione 2, è necessario disciplinare le procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto allo scopo in particolare di tutelare la riservatezza del segnalante e di prevenire il rischio di ritorsioni
13.	Esistono vie alternative per presentare una notifica di un episodio di molestie e violenza quando la figura designata è coinvolta nell'evento?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Aspetto da introdurre nelle procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto
14.	Il datore di lavoro risponde a tutte le segnalazioni di episodi di molestie e violenza?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Per prassi	Aspetto da implementare con la predisposizione dello Sportello di ascolto
15.	Il datore di lavoro dispone di un processo formale per indagare sui casi di molestie e violenza che si verificano al di fuori del luogo di lavoro (ad esempio, cyberbullismo al di fuori dell'orario di lavoro)?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Aspetto da introdurre nelle procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto
16.	Il personale incaricato delle indagini su molestie e violenza sono scelti tra persone opportunamente qualificate?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Aspetto da introdurre nelle procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto
Ambiente fisico di lavoro							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI
VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

17.	Il posto di lavoro si trova in una zona a basso tasso di criminalità?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	La provincia di Ravenna risulta al 21° posto (dove il 1° posto è occupato dalla provincia con maggiore incidenza di denunce) nella classifica annuale del Sole 24 Ore che fotografa i delitti commessi e denunciati sul territorio nell'anno precedente (2022), in rapporto alla popolazione residente (in miglioramento di 1 posizione rispetto al 2021) Relativamente alle denunce di violenze sessuali la provincia di Ravenna si classifica al 6° posto (in peggioramento di 7 posizioni sull'anno precedente) mentre per le denunce di percosse si classifica al 30° posto (in miglioramento di 1 posizione sull'anno precedente) <i>Si noti che il dato dipende dal numero di denunce, il che può determinare un'alterazione dei valori di classifica nei confronti di realtà in cui la prassi della denuncia è meno diffusa, soprattutto per certe tipologie di reati.</i>	
18.	L'accesso pubblico (incluse le forze dell'ordine) al posto di lavoro è limitato o difficoltoso (ad es. per grande distanza dai centri abitati)?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO		
19.	Le porte di accesso sono chiuse o protette dopo l'orario di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO		Effettuare un'analisi dettagliata (per ciascun edificio, con eventuale distinzione anche in base ai singoli servizi / uffici) del rischio di aggressioni derivanti dall'esterno



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

20.	Vengono utilizzati servizi di videosorveglianza e/o sicurezza per monitorare ingressi, uscite e dintorni del luogo di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO		Effettuare un'analisi dettagliata (per ciascun edificio, con eventuale distinzione anche in base ai singoli servizi / uffici) del rischio di aggressioni derivanti dall'esterno
21.	L'illuminazione è adeguata in ogni momento (o almeno durante l'orario di lavoro) all'interno e all'esterno del luogo di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO		
22.	Il datore di lavoro dispone di parcheggi ben illuminati e sicuri per i propri dipendenti?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Sono disponibili i parcheggi pubblici in prossimità dei luoghi di lavoro	
23.	Esiste un luogo sicuro (ad esempio un'area chiusa a chiave o un'area di "solo accesso personale") in cui i dipendenti possano conservare in sicurezza i propri effetti personali?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Gli effetti personali possono essere conservati direttamente nella postazione di lavoro occupata dai dipendenti	
24.	Per tutte le attività lavorative che si svolgono al di fuori dei locali aziendali o al di fuori del normale orario di lavoro, esistono protocolli di sicurezza condivisi con i dipendenti per mitigare i rischi?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Sono definite misure di sicurezza da rispettare durante i sopralluoghi in ambienti esterni, per ciascun tipo di servizio. Le misure da adottare sono comunicate nell'ambito della formazione specifica dei lavoratori e mediante disposizioni di servizio da parte delle Posizioni Organizzative	
Tipo di lavoro							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare
25.	Il lavoro è esente dalla manipolazione di contanti e/o altri oggetti di valore?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	La manipolazione di contanti è presente solo per alcuni servizi da parte degli Agenti contabili (Economato, Anagrafe, ecc.) ma sempre in misura minore, dato che è privilegiato il pagamento in forma elettronica	Effettuare un'analisi dettagliata (per ciascun edificio, con eventuale distinzione anche in base ai singoli servizi / uffici) del rischio di aggressioni derivanti dall'esterno



**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI
VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

26.	Il lavoro prevede il trasporto di persone o di merci?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO		
27.	Il lavoro è esente dal contatto diretto (ad esempio di persona) con gli utenti?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	Il rischio di aggressioni derivante da utenti esterni è trattato nel Documento di Valutazione dei Rischi generale	Effettuare un'analisi dettagliata (per ciascun edificio, con eventuale distinzione anche in base ai singoli servizi / uffici) del rischio di aggressioni derivanti dall'esterno
28.	I dipendenti sono formati sulle procedure per gestire utenti arrabbiati o aggressivi (ad esempio, tecniche di riduzione della tensione)?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Elemento da includere nella formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
29.	I dipendenti sono formati sulle precauzioni di sicurezza da adottare e sulle procedure da seguire quando lavorano da soli o in piccoli numeri per proteggersi da molestie e violenza?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Elemento da includere nella formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
30.	I dipendenti sono formati sulle precauzioni di sicurezza da adottare e sulle procedure da seguire quando si recano in siti (commerciali o residenziali) in cui l'ambiente è sconosciuto?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Sono definite misure di sicurezza da rispettare durante i sopralluoghi in ambienti esterni, per ciascun tipo di servizio. Le misure da adottare sono comunicate nell'ambito della formazione specifica dei lavoratori e mediante disposizioni di servizio da parte delle Posizioni Organizzative	



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

31.	I dipendenti sono formati sulle procedure di emergenza da attuare qualora un evento rappresenti un pericolo immediato o vi sia la minaccia che un evento rappresenti un pericolo immediato per la salute e la sicurezza di un dipendente?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Presenti piani di emergenza per gli eventi incendio, terremoto e primo soccorso	Integrare i piani di emergenza con indicazione delle procedure da adottare per le emergenze minaccia di bomba, sommossa, rapina, sparatoria attiva, minaccia armata, rapina, grave senso di angoscia o minaccia di autolesionismo
Protezione psicologica							
ID	Domanda	Presente	Riesaminare	Modificarlo	Svilupparlo	Controlli esistenti	Azioni da fare
32.	I dirigenti ricevono una formazione sul loro ruolo nel supportare il benessere psicologico?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO		Elemento da includere nella formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
33.	Il datore di lavoro dispone di risorse interne per fornire supporto ai dipendenti che sperimentano stress psicologico o emotivo derivante dal posto di lavoro o dalla vita personale?	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO		Aspetto da implementare con la predisposizione dello Sportello di ascolto
34.	Il datore di lavoro effettua periodicamente un'indagine sui dipendenti sulla loro soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Il CUG ha svolto a settembre 2022 un'indagine conoscitiva sul clima lavorativo	Ripetere ogni 2 anni da parte dell'Area Risorse Umane prevedendo il coinvolgimento del CUG e/o del Consigliere di fiducia (se attivato) in modo da garantire metodologie adeguate; in particolare l'indagine deve essere preceduta da un'adeguata presentazione preliminare e dalla spiegazione dei quesiti ai soggetti chiamati a rispondere



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

35.	Sono in atto misure preventive specifiche per proteggere i dipendenti quando lavorano in periodi di maggiore vulnerabilità psicologica, come in condizioni di stress elevato (ad esempio, richieste stagionali, circostanze eccezionali, ecc.)?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Misure specifiche sono state adottate in funzione di circostanze eccezionali (es. alluvione maggio 2023) con riorganizzazione degli spazi di lavoro	
36.	I dirigenti sono formati sull'uso appropriato dell'autorità?	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO		Elemento da includere nella formazione prevista nella sezione 3C Formazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025, approvato con Deliberazione della Giunta dell'Unione N° 24 del 02 marzo 2023
37.	Esistono linee gerarchiche chiare per ridurre al minimo le richieste contrastanti nei confronti dei dipendenti?	☒ SI ☐ NO	☐ SI ☒ NO	☐ SI ☐ NO	☐ SI ☐ NO	Presente organigramma gerarchico, decreto di nomina dei responsabili ed ei supplenti delle strutture dell'organigramma e disposizioni di servizio predisposte da ciascuna Posizione Organizzativa	



9 Programma delle misure di miglioramento

Tenuto conto dei rischi di violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e delle misure di prevenzione e protezione attuate, si definisce il seguente programma delle misure di miglioramento:

<i>Descrizione delle misure da adottare e delle eventuali procedure</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Scadenza</i>
Integrare le misure descritte qui di seguito nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (laddove inerenti ai contenuti del PIAO)	Giunta dell'Unione dei Comuni	30/01/2024
Integrazione del "Codice di comportamento dei dipendenti" adottato ai sensi dell'Art. 54 comma 5 D.Lgs. n° 165/2001 con una sezione contenente la politica di prevenzione e gestione dei casi di molestie e violenze che richiami il principio della tolleranza zero di episodi di molestie e violenza sul posto di lavoro. Prevedere nella politica: - il principio della "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma - il riconoscimento del fatto che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona; - il riconoscimento del fatto che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro; - il riconoscimento del fatto che la violenza e le molestie sono incompatibili con lo sviluppo di Pubbliche Amministrazioni sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle Enti e sulla produttività - il riconoscimento del fatto che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro.	Dirigente Area Servizi Generali Dirigente Area Risorse Umane	30/01/2024



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Descrizione delle misure da adottare e delle eventuali procedure	Responsabile	Scadenza
Disporre, per dipendenti e dirigenti dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei Comuni aderenti, l'obbligo di frequenza alle attività di informazione e formazione a tema Gestione Collaboratori, Team Building / Problem Solving, Sessismo e Benessere Organizzativo. Prevedere nei criteri per l'organizzazione della formazione la partecipazione prioritaria dei Datori di Lavoro e dei Dirigenti, quindi delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti. Prevedere nei contenuti: - la politica di prevenzione e gestione dei casi di molestie e violenze integrata nel "Codice di comportamento dei dipendenti" - come gestire e mitigare i conflitti sul posto di lavoro che potrebbero trasformarsi in molestie e violenza, se non gestiti - ruolo dei dirigenti nel supportare il benessere psicologico - uso appropriato dell'autorità - procedure per gestire utenti arrabbiati o aggressivi (ad esempio, tecniche di riduzione della tensione) - precauzioni di sicurezza da adottare e sulle procedure da seguire quando lavorano da soli o in piccoli numeri per proteggersi da molestie e violenza	Dirigente Area Servizi Generali Dirigente Area Risorse Umane	28/02/2024
Revisione ed approvazione del progetto di controllo accessi alla Rocca Estense ed affidamento dei lavori ad impresa appaltatrice. Avvio del monitoraggio sulla funzionalità del sistema, che ha carattere sperimentale, per l'eventuale estensione agli altri edifici adibiti a luoghi di lavoro sulla base dell'analisi di cui alla riga successiva	Dirigente Area Servizi Generali In collaborazione con Responsabile Coordinamento Servizi Tecnici	28/02/2024



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Descrizione delle misure da adottare e delle eventuali procedure	Responsabile	Scadenza
Predisporre uno Sportello di ascolto per il benessere organizzativo sul luogo di lavoro, valutando due opzioni alternative: - individuare le risorse necessarie per incaricare un professionista esterno esperto in materia ("Consigliere di fiducia") - affidare le funzioni al CUG In entrambi i casi, ma soprattutto nell'opzione 2, è necessario disciplinare (mediante successive disposizioni attuative dell'Area Risorse Umane) le procedure di funzionamento dello Sportello di ascolto allo scopo in particolare di tutelare la riservatezza del segnalante e di prevenire il rischio di ritorsioni; in particolare è necessario prevedere: - che le notifiche di episodi di molestie e violenza possano essere inviate anche in forma anonima, o alternativamente garantiscano la massima riservatezza del segnalante; - vie alternative per presentare una notifica di un episodio di molestie e violenza quando la figura designata è coinvolta nell'evento; - che a tutte le segnalazioni di episodi di molestie e violenza sia data un'adeguata risposta; - che vengano presi in esame i casi di molestie e violenza che si verificano al di fuori del luogo di lavoro (ad esempio, cyberbullismo al di fuori dell'orario di lavoro); - un'idonea qualifica e/o formazione del personale incaricato delle indagini su molestie e violenze; - adeguate garanzie che non vi siano azioni disciplinari o punitive contro un dipendente per aver presentato una notifica di un episodio di molestie e violenza; - l'incoraggiamento dei dipendenti affinché segnalino eventuali casi di molestie e violenza sul posto di lavoro La procedura di funzionamento dello Sportello di ascolto deve essere coordinata con quella di gestione della segnalazione già definita in bozza, che deve comprendere: - esempi per riconoscere la differenza tra conflitto sul posto di lavoro e molestie / violenza - esempi per riconoscere una violenza ed una molestia	Dirigente Area Servizi Generali Dirigente Area Risorse Umane	30/03/2024
Integrare i piani di emergenza con indicazione delle procedure da adottare per le emergenze legate ai seguenti scenari: minaccia di bomba, sommossa, rapina, sparatoria attiva, minaccia armata, rapina, grave senso di angoscia o minaccia di autolesionismo. Formare i dipendenti sulle procedure da adottare in tali casi	Datori di Lavoro RSPP	30/06/2024



**DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI
VIOLENZE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

Descrizione delle misure da adottare e delle eventuali procedure	Responsabile	Scadenza
Effettuare un'analisi dettagliata (per ciascun edificio, con eventuale distinzione anche in base ai singoli servizi / uffici) del rischio di aggressioni derivanti dall'esterno, sulla base dei seguenti criteri di massima: - Tipo di servizio ed organizzazione (apertura al pubblico, relativi orari, tipo di pubblico); - Sistemi di controllo accessi all'immobile; - Sistemi di gestione / riduzione del rischio (preparazione professionale del personale impegnato nei servizi e disponibilità di mezzi di repressione) Determinare di conseguenza un piano di miglioramento, ove opportuno, dei sistemi di controllo accessi o di implementazione di ulteriori misure dissuasive (es. affissione disposizioni sulla chiusura degli accessi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico; eventuale videosorveglianza in luoghi pubblici antistanti gli immobili)	Datori di Lavoro RSPP	30/06/2024
Effettuare una verifica biennale del clima lavorativo, in collaborazione con il CUG e con il Consigliere di fiducia (se attivato), indagando, tra l'altro, la percezione della presenza di pressioni / molestie sessuali e di comportamenti vessatori. L'indagine deve essere preceduta da un'adeguata presentazione preliminare e dalla spiegazione dei quesiti ai soggetti chiamati a rispondere	Dirigente Area Servizi Generali Dirigente Area Risorse Umane	30/09/2024