

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
1	08/10/2025	Stesura	Comitato guida per la parità di genere	Comitato guida per la parità di genere	Comitato guida per la parità di genere

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
2. CODICE DI CONDOTTA.....	3
ART. 1 - PRINCIPI E COMPITI DELLA CASA DEL VOLONTARIATO.....	3
ART. 2 - FINALITÀ	3
ART. 3 - AMBITI DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITÀ	4
ART. 4 - IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE.....	4
ART. 5 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	5
ART. 6 - MOLESTIE SESSUALI: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE.....	6
ART. 7 - MOBBING: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE.....	7
ART. 8 – DISCRIMINAZIONI: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE.....	7
3. PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEI CASI DI EPISODI DI VIOLENZA E	
DISCRIMINAZIONE.....	9
ART. 1 – SEGNALAZIONI EPISODI DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	9
ART. 2 - GESTIONE DI EPISODI DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	10
ART.3 - MONITORAGGIO EPISODI DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE	11
4. INFORMAZIONE	12

1. INTRODUZIONE

La Casa del Volontariato richiamandosi alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulle politiche di parità di genere sul lavoro, alla vigente normativa in materia di lavoro, parità di trattamento, tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, adotta il presente Codice di condotta contro le molestie e per la tutela della dignità di tutti coloro che operano nella Casa del Volontariato.

Il presente Codice è rivolto a tutto il personale dipendente e non dipendente che a vario titolo collabora con la Casa del Volontariato per lo svolgimento delle attività dell'Organizzazione e delle sue funzioni.

2. CODICE DI CONDOTTA

Art. 1 - Principi e compiti della Casa del Volontariato

Tutti hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Le molestie sessuali, morali e psicologiche ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute, la personalità morale, l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno e indesiderato.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con la Casa del Volontariato per il raggiungimento di tali obiettivi. È garantito ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto, patto, disposizione, criterio, prassi o comportamento che produca discriminazioni di genere, anche in via indiretta, adottando tutte le opportune iniziative di formazione, informazione e prevenzione.

È inammissibile che qualcuno possa approfittare della posizione di superiorità gerarchica o di situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti. Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

La Direzione della Casa del Volontariato, i responsabili di funzione/servizi, le lavoratrici e i lavoratori, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi enunciati.

Art. 2 - Finalità

Il presente Codice si prefigge di:

- Informare tutte le lavoratrici e i lavoratori della Casa del Volontariato, con rapporto di lavoro dipendente (subordinato) o con rapporto di lavoro "atipico" (parasubordinato o autonomo), sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
- Agire, in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno, sia successivamente, qualora si verificano casi di molestia sessuale o di mobbing, garantendo

la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza nei confronti di chi ha subito il comportamento, vigilando sul ripetersi di tali episodi e prevedendo inoltre azioni di tutela della persona offesa da eventuali ritorsioni o ricatti.

Art. 3 - Ambiti di applicazione e responsabilità

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e tutti coloro che, a qualunque titolo, prestino la loro opera e/o collaborino con la Casa del Volontariato per le sue finalità.

Devono uniformarsi al presente codice anche i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con tutti coloro che operano all'interno della Casa del Volontariato.

L'Alta Direzione e il Comitato Guida per la parità di genere sono responsabili della corretta attuazione delle disposizioni contenute nel presente Codice e della vigilanza nella sua applicazione.

Art. 4 - Impegno dell'organizzazione

La Casa del Volontariato Provinciale si impegna a:

- Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- Attuare il protocollo per la prevenzione e gestione dei casi di episodi di violenza e discriminazione sul lavoro;
- Fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- Pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie o comportamenti inappropriati;
- Valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia;
- Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- Prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento;
- Promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione e ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- Dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonima di ogni forma di violenza;
- Fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di molestia sessuale garantendo la massima riservatezza.

Ed inoltre:

- Riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- Considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

Art. 5 - La valutazione del rischio

Le fasi di un processo di valutazione del rischio per la sicurezza e la salute in generale sono:

- Identificare i fattori di pericolo che possono portare a violenze sui luoghi di lavoro;
- Identificare i gruppi esposti;
- Analizzare e valutare per i diversi gruppi esposti i rischi associati ai pericoli identificati;
- Identificare misure adatte alla riduzione dei rischi che risultino significativi;
- Pianificare e realizzare un processo di implementazione delle misure, di monitoraggio del rischio, di revisione periodica della valutazione.

Nella matrice di rischio possiamo considerare che:

- La probabilità del danno viene attribuita sulla base di un'analisi: delle condizioni organizzative; della presenza e della numerosità dei fattori di pericolo; dell'assenza di fattori di readiness organizzativa (la capacità dell'azienda di adattarsi rapidamente a cambiamenti, innovazioni o trasformazioni senza perdere efficienza);
- La gravità del danno in base alla considerazione dell'analisi dei disagi riportati, ove per disagi riportati si intende la frequenza di episodi di aggressività fisica o verbale, oppure alla presenza di timori di violenza. Non ci si riferisce agli episodi ufficialmente riportati all'organizzazione in passato, ma a quelli riportati durante la raccolta dati che avviene tramite questionari anonimi, con un approfondimento in forma di focus group.

LEGENDA RISCHIO

	BASSO
	ACCETTABILE
	NOTEVOLE
	ELEVATO

DANNO (D)

PROBABILITÀ (P)		LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
	Non Probabile (1)	1	2	3	4
	Possibile (2)	2	4	6	8
	Probabile (3)	3	6	9	12
	Altamente probabile (4)	4	8	12	16

CLASSE DI RISCHIO

Priorità di intervento

ELEVATO (12 ≤ R ≤ 16)	Azioni correttive Immediate L'intervento previsto è da realizzare con tempestività nei tempi tecnici strettamente necessari non appena approvato il budget degli investimenti in cui andrà previsto l'onere dell'intervento stesso.
NOTEVOLE (6 ≤ R ≤ 9)	Azioni correttive da programmare con urgenza L'intervento previsto è da realizzare in tempi relativamente brevi anche successivamente a quelli stimati con priorità alta.
ACCETTABILE (3 ≤ R ≤ 4)	Azioni correttive da programmare a medio termine Intervento da inserire in un programma di interventi a medio termine ma da realizzare anche in tempi più ristretti qualora sia possibile attuarlo unitamente ad altri interventi più urgenti.
BASSO (1 ≤ R ≤ 2)	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione

Applicazione della matrice

Il rischio (R) viene calcolato moltiplicando la probabilità che si verifichi un episodio di abuso o discriminazione (P) per l'entità del danno subito (D):

$$R = P \times D$$

Art. 6 - Molestie sessuali: definizione e tipologie

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti. Caratteristica della molestia sessuale è che si tratta di un atto indesiderato e non consensuale.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- Gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- Esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- 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.

Art. 7 - Mobbing: definizione e tipologie

Per mobbing si intende ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa. Caratteristica del mobbing è che si tratti di un comportamento reiterato, sistematico e protratto nel tempo, mirato a danneggiare la persona.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- Umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- Sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- Atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni (ad esempio: applicazione di sanzioni disciplinari senza giustificato motivo o senza il rispetto delle procedure contrattuali; allontanamento dal posto di lavoro o trasferimento immotivato);
- Immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale e dalla attività formativa;
- Sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Art. 8 – Discriminazioni: definizione e tipologie

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:

- del sesso;
- dell'età;
- della razza o origine etnica;
- della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- dell'orientamento politico o sindacale;
- dell'orientamento sessuale;
- dei motivi di salute;
- di situazioni di disabilità;

- dello stato di gravidanza;
- dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari. È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del responsabile di funzione che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

3. PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE E LA GESTIONE DEI CASI DI EPISODI DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Il presente protocollo è uno strumento operativo predisposto dall'Associazione Casa del Volontariato per monitorare, prevenire e gestire con efficacia gli episodi di violenza e discriminazione che possono verificarsi al suo interno. La sua adozione è parte integrante dell'impegno dell'Associazione verso i principi di equità, inclusione e parità di genere, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

L'obiettivo è duplice:

- **Preventivo:** Rilevare tempestivamente eventuali segnali di disagio e intervenire prima che le situazioni degenerino;
- **Correttivo:** Assicurare una risposta rapida, confidenziale e appropriata a ogni segnalazione, tutelando le persone coinvolte e promuovendo un ambiente associativo sicuro e rispettoso.

Per ridurre i rischi legati a comportamenti violenti, è essenziale agire su più fronti. L'azione preventiva inizia con una valutazione delle attività in corso per identificare e mitigare i fattori di rischio, e continua con l'implementazione di regole e sistemi per la gestione degli accessi ai locali, così da prevenire situazioni di pericolo prima che si presentino. Sul piano organizzativo, è cruciale promuovere un clima aziendale positivo che scoraggi gli episodi di violenza, definendo al contempo un'interfaccia operativa con le Forze dell'Ordine e mettendo a disposizione strumenti per la segnalazione degli episodi violenti. Infine, un aspetto fondamentale è la formazione del personale, che deve essere preparato a riconoscere i rischi potenziali e a seguire le procedure corrette in caso di necessità.

Art. 1 – Segnalazioni Episodi di Violenza e Discriminazione

La Casa del Volontariato per le modalità di segnalazione adotta un approccio duale, combinando un canale fisico e uno digitale, per garantire la massima accessibilità e riservatezza.

- **Cassetta di Segnalazione Anonima:** Una cassetta di segnalazione fisica, chiusa a chiave, è posta in un'area comune, ma discreta e poco frequentata (es. una sala relax o un angolo riservato). La sua posizione è scelta in modo da permettere un accesso riservato, senza che il segnalante debba sentirsi osservato. La cassetta viene aperta periodicamente da un referente qualificato (es. il Comitato guida per la parità di genere), garantendo che le segnalazioni scritte a mano non siano tracciabili. Questo metodo è particolarmente utile per chi preferisce evitare qualsiasi traccia digitale;
- **Questionario sul Clima Organizzativo:** Somministrato annualmente in forma anonima a tutti i membri e volontari per rilevare la percezione generale del clima interno e l'eventuale presenza di comportamenti discriminatori non denunciati. Le domande saranno formulate con linguaggio neutro per non influenzare le risposte;
- **Casella email protetta** gestita in modo confidenziale dal Comitato guida per la parità di genere.

La Casa del Volontariato si impegna formalmente a proteggere chiunque effettui una segnalazione, indipendentemente dall'esito dell'accertamento. Tale impegno si concretizza in:

- **Divieto Assoluto di Ritorsione:** È severamente vietata e sanzionata qualsiasi forma di ritorsione, minaccia o discriminazione nei confronti del segnalante;
- **Procedura d'Indagine:** Le segnalazioni vengono gestite da un comitato o un referente formato specificamente per trattare queste tematiche, che agisce con la massima discrezione e professionalità;
- **Informativa Chiara:** La politica di segnalazione è comunicata in modo trasparente a tutti i dipendenti e collaboratori tramite canali interni e tramite la consegna di un documento in sede di firma del contratto. L'informativa specifica chiaramente le modalità di segnalazione e le garanzie di tutela.

Art. 2 - Gestione di Episodi di Violenza e Discriminazione

Per garantire l'efficacia del protocollo, sono definiti i seguenti ruoli e responsabilità:

- **Comitato Guida per la parità di genere:** è il punto di contatto primario e riservato per le segnalazioni. Ha il compito di raccogliere, analizzare i dati e proporre azioni al Consiglio Direttivo;
- **Consiglio Direttivo:** supervisiona l'implementazione del protocollo, approva i piani di azione e assicura l'allocazione delle risorse necessarie;
- **Tutto il personale, i volontari e le volontarie e tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Casa del Volontariato:** sono chiamati a collaborare attivamente, segnalando eventuali episodi o situazioni di disagio di cui sono a conoscenza.

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

- Ricezione della segnalazione;
- Analisi preliminare della segnalazione;
- Adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, ovvero il Comitato guida per la parità di genere, analizza preliminarmente le segnalazioni ricevute al fine di verificarne l'accettabilità ovvero a verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie descritte negli articoli 5, 6, 7 del codice di condotta sopra citato.

Il soggetto che riceve la segnalazione provvederà, coinvolgendo se necessario altre funzioni interne all'organizzazione, ad effettuare i dovuti accertamenti sulla fondatezza della segnalazione.

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte. In tal caso lo stesso provvede ad informare il segnalante, se noto, della conclusione e degli esiti delle verifiche svolte.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il soggetto che ha effettuato l'analisi provvederà ad adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni e se necessario, nei casi applicabili e in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, all'adozione dei provvedimenti disciplinari e alla successiva verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Art.3 - Monitoraggio Episodi di Violenza e Discriminazione

Il monitoraggio si basa sulla raccolta di dati quantitativi e qualitativi.

1 Indicatori Quantitativi:

- Numero totale di segnalazioni pervenute per tipologia (molestie, discriminazione di genere, mobbing, ecc.);
- Dati demografici (genere, età, ruolo) delle persone segnalanti e di quelle coinvolte negli episodi;
- Esito delle segnalazioni: Numero di casi risolti, in corso, o archiviati, con motivazione sintetica;
- Tempo di gestione: Tempo medio intercorso tra la ricezione di una segnalazione e la conclusione dell'indagine o dell'azione correttiva.

2 Indicatori Qualitativi:

- Dinamiche e contesti: Descrizione anonimizzata dei casi per comprendere le cause e le circostanze;
- Percezione di sicurezza: Analisi dei risultati dei questionari anonimi per valutare il senso di sicurezza e rispetto percepito;
- Efficacia delle misure: Feedback sulle azioni intraprese e percezione della loro efficacia da parte delle persone coinvolte.

I dati raccolti verranno analizzati con cadenza semestrale e presentati in un Report Annuale di Monitoraggio.

- Analisi dei Trend: Confronto dei dati nel tempo per identificare miglioramenti o l'insorgere di nuove criticità;
- Identificazione delle Aree di Rischio: Individuazione di gruppi o attività dove gli episodi si manifestano con maggiore frequenza, per intervenire in modo mirato;
- Valutazione dell'Efficacia: Misurazione dell'impatto delle politiche e delle azioni preventive e correttive adottate.

Art. 4 – Prevenzione: Piani di Azione e Miglioramento Continuo

Sulla base delle risultanze del Report di Monitoraggio, il Comitato guida per la parità di genere definirà e attuerà un Piano di Azione specifico, che includerà:

- Azioni preventive: Sessioni di formazione obbligatorie su diversità e inclusione, campagne di sensibilizzazione, revisione del Codice Etico;
- Azioni correttive: Aggiornamento delle procedure di gestione delle segnalazioni, implementazione di percorsi di supporto psicologico o legale per le vittime;
- Responsabilità e Scadenze: Assegnazione chiara dei compiti ai responsabili con scadenze definite per ogni azione.

Questo protocollo è un documento dinamico, soggetto a revisioni periodiche per migliorarne costantemente l'efficacia in risposta ai dati raccolti e ai cambiamenti nel contesto dell'associazione.

4. INFORMAZIONE

La Casa del Volontariato, al fine di consentire la massima informazione circa gli strumenti di tutela e le norme generali di comportamento, si impegna a:

- Promuovere a tutti i livelli la diffusione del presente Codice e a metterlo a disposizione di tutti i soggetti tenuti alla sua osservanza e in particolare dei dipendenti e degli amministratori;
- Adottare le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti previsti dal presente Codice;
- Promuovere attività di formazione per favorire e sostenere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione di ogni tipo di molestie e discriminazioni.

Copia del presente Codice è disponibile presso ogni sede della Casa del Volontariato e sul sito internet istituzionale.

Il presente Codice è reso disponibile sul sito web e viene comunicato e diffuso all'interno della Casa del Volontariato ed alle proprie parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione ed è revisionato/confermato in occasione della revisione periodica.