

## Procedura

# Prevenzione delle molestie e modalità di segnalazione

### SOMMARIO

1. SCOPO E DESTINATARI	2
1.1 Scopo	2
1.2 Destinatari	2
2. PRINCIPI:	2
3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO	3
3.1 Violenza e molestie	3
3.2 Molestia di genere	3
3.3 Violenza sul lavoro	3
3.4 Discriminazioni	4
Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze	4
4. PREVENZIONE:	5
4.1 Programma di prevenzione adottato dall'azienda	5
4.2 Regole di condotta generali al fine della prevenzione di MOLESTIE, ABUSI e tutte le discriminazioni nell'ambito lavorativo	6
5. SEGNALAZIONE E GESTIONE	6
5.1 A chi rivolgersi in caso di violenza, molestia o discriminazione	6
5.2 Gestione delle segnalazioni	7
5.3 Nessuna ritorsione	8
6. CONTATTI E CHIARIMENTI	8
7. RIFERIMENTI:	8
Riferimenti interni	8
Riferimenti esterni	9
8. Elenco Allegati	9

### RESPONSABILITÀ DI EMISSIONE, RIESAME ED APPROVAZIONE

Data emissione 19/09/2025	Emessa da (Firma)	Riesaminata da RGQ (Firma)	Approvazione Direzione (Firma)
------------------------------	----------------------	-------------------------------	-----------------------------------

## 1. SCOPO E DESTINATARI

### 1.1 SCOPO

L'obiettivo della procedura è di sensibilizzare tutto il personale di AEI PROGETTI in materia di molestie, discriminazioni e di aggressioni/violenze sul luogo di lavoro.

In accordo con la Politica Parità di Genere la società intende mantenere un ambiente di lavoro che garantisca pari opportunità, rispetto e sicurezza per tutto il personale dipendente, indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle scelte religiose, dalla nazionalità o da qualsiasi altra caratteristica personale.

Molestie, aggressioni, violenze e qualsiasi altro comportamento inappropriato sono considerati inaccettabili dalla società.

Il presente documento intende fornire un quadro di principi, condotte e azioni concrete che AEI PROGETTI pone in essere al fine di prevenire o gestire molestie o aggressioni sul luogo di lavoro.

### 1.2 DESTINATARI

La presente informativa si applica a tutto il personale della società, nello svolgimento delle proprie mansioni sia all'interno che all'esterno delle sedi di lavoro.

Il regolamento si rivolge a tutti/e i/le dipendenti, collaboratori e collaboratrici, a prescindere dal sesso, dal ruolo, dal livello e dalla forma contrattuale.

## 2. PRINCIPI:

Si riepilogano i più importanti principi di riferimento che guidano AEI PROGETTI nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità ed inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici e a tutti i collaboratori e le collaboratrici:

- **Tolleranza zero:** la società rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca o possa costituire violenza fisica o psicologica o molestie, inclusa anche quella sessuale, o qualsiasi altro atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing o di molestia;
- **La nostra risorsa più importante sono le persone** che lavorano con noi e che contribuiscono al raggiungimento dei nostri obiettivi. Per questo motivo ci impegniamo a creare le migliori condizioni possibili nell'ambiente di lavoro, accompagnando il personale in tutto il loro percorso all'interno dell'organizzazione;
- La cultura di AEI PROGETTI è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità**;
- AEI PROGETTI, inoltre, **proibisce esplicitamente qualsiasi comportamento che condiziona l'impiego, la remunerazione o l'opportunità di carriera basata su qualsiasi forma di attività sessuale o avente natura sentimentale**.

### **3. DEFINIZIONE DI MOLESTIA E DI VIOLENZA (AGGRESSIONE) SUI LUOGHI DI LAVORO**

Di seguito si definisce cosa si intende per aggressione (violenza) e per molestia, per permettere a tutti i destinatari del presente regolamento di riconoscere queste condotte.

#### **3.1 VIOLENZA E MOLESTIE**

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.

#### **3.2 MOLESTIA DI GENERE**

Le **molestie di genere** sono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una/un lavoratrice/lavoratore o collaboratore/collaboratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le **molestie sessuali**, sono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice/lavoratore o collaboratore/collaboratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. (Direttiva UE 73/2002)

A titolo di esempio, sono considerate molestie:

- Le espressioni verbali offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita;
- Allusioni sessuali commenti o scherzi non graditi; toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare il corpo di un altro/a;
- Messaggi, mail, sms, offendibili o sessualmente esplicativa, avances inappropriate; gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti; richieste esplicite di favori sessuali;
- Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale che possano mettere a disagio l'interlocutore/interlocutrice.

#### **3.3 VIOLENZA SUL LAVORO**

Per violenza sul lavoro si fa riferimento ad incidenti nei quali il personale è **abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro**, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS Organizzazione Mondiale della Sanità).

A titolo di esempio, sono considerati violenza sul lavoro:

- Toccare, pizzicare, baciare, abbracciare, afferrare, colpire il corpo di un altro/a;
- Atti di mobbing o comportamenti tali da incidere sul diritto alla salute o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Violenza fisica, nel caso specifico si parla di **aggressione**;
- Violenza verbale e psicologica;

- Atti di bullismo, urla e insulti;
- Minaccia di ritorsioni o conseguenze negative di qualsiasi tipo.

### **3.4 DISCRIMINAZIONI**

Per **discriminazioni** sui luoghi di lavoro si fa riferimento a provvedimenti o atteggiamenti che impediscono in modo specifico l'accesso al lavoro o la partecipazione ad attività lavorativa a uno o più gruppi di soggetti "Sfavoriti".

Le discriminazioni interagiscono con i rischi psicosociali e hanno un impatto negativo sulla violenza e le molestie sul lavoro.

Nello specifico le discriminazioni possono basarsi su alcune differenze reali o percepite, quali ad esempio, razza, colore della pelle, sesso e genere, religione, opinioni politiche, estrazione nazionale o origine sociale, gravidanza o responsabilità familiari, età, disabilità etc. Il decreto legislativo 198/2006, agli articoli 25 e 26, definisce le forme di discriminazione diretta e indiretta.

#### **Forme di discriminazione diretta:**

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 le/i lavoratrici/lavoratori e collaboratori/collaboratrici in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

#### **Forme di discriminazione indiretta:**

Rappresenta una forma di discriminazione indiretta ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ma potenzialmente in grado di mettere il personale di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto al personale dell'altro sesso, salvo che riguardi un requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa.

#### **Discriminazione come reazione:**

Sono considerati come discriminazione quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione a un reclamo o a una azione volta a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. Sono altresì considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una/un lavoratrice/lavoratore e collaboratore/collaboratrice per il fatto di essersi opposto a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di esservisi sottomesso).

#### **Discriminazione collettiva:**

Per discriminazione collettiva si intendono quei comportamenti discriminatori diretti o indiretti che riguardano più soggetti, anche quando tali soggetti non siano individuabili in modo immediato e diretto.

Ai sensi dell'articolo 25, comma 2-bis del d.lgs. 198/2006 costituisce discriminazione "ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti".

### **LUOGHI IN CUI SI VERIFICANO O POSSONO VERIFICARSI LE MOLESTIE E LE VIOLENZE**

Si considerano violenze e molestie sul luogo di lavoro quelle che si verificano:

- Negli spazi pubblici, privati, uffici, vetture luoghi connessi al lavoro;
- Luoghi destinati alla pausa;
- Luoghi di servizi igienico sanitari;
- Durante gli spostamenti o viaggi di lavoro;
- Luoghi di formazione;
- Eventi sociali.

## **4. PREVENZIONE:**

### **4.1 PROGRAMMA DI PREVENZIONE ADOTTATO DALL'AZIENDA**

AEI PROGETTI, al fine di prevenire episodi di molestia, violenza o discriminazione, ha predisposto un programma di prevenzione che prevede le seguenti azioni:

#### **• FORMAZIONE ED INFORMAZIONE**

A tutto il personale è richiesto un impegno esplicito ad agire nell'ambito della propria attività professionale nel rispetto del presente regolamento e dei principi richiamati nella politica parità di genere, per tale ragione la società promuove costantemente formazione specifica a tutti i livelli.

#### **• DVR: VALUTAZIONE RISCHIO VIOLENZA E MOLESTIA**

Al fine di mitigare il rischio AEI PROGETTI, con il supporto del proprio comitato guida e dell'RSPP effettua costantemente la valutazione del rischio di ogni forma di violenza fisica, verbale e digitale sul luogo di lavoro al fine di prevedere tale rischio all'interno del DVR aziendale.

#### **• SURVEY ANNUALE**

Periodicamente il Comitato Guida può promuovere una survey interna al fine di analizzare le condizioni lavorative e gli ambienti di lavoro, ma soprattutto verificare l'accadimento di episodi o esperienze di molestie, disagio, turbamento all'interno o all'esterno durante lo svolgimento del proprio lavoro.

La survey è anonima, ed ha lo scopo di intercettare qualsiasi segnale di molestia o disagio e sarà uno degli elementi alla base della rivalutazione del rischio specifico e della definizione del piano di prevenzione e gestione delle molestie.

Per tale ragione AEI PROGETTI chiede che sia compilata da tutti con attenzione e correttezza, indicando ogni elemento utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori/lavoratrici e collaboratore/collaboratrice.

#### **• LINGUAGGIO**

AEI PROGETTI si impegna a mantenere un linguaggio parlato e scritto paritario e conforme ai principi seguiti dall'organizzazione. La società richiede impegno linguistico anche da parte del proprio personale al fine di non urtare la suscettibilità di nessuno e quindi mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e non giudicante.

#### **• RESPONSABILE SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE E INTERO**

#### **COMITATO GUIDA**

In qualsiasi momento il personale ed i/le collaboratori/collaboratrici della società potranno richiedere un colloquio individuale con le figure facenti parte del Comitato Guida di AEI PROGETTI. Di seguito si riportano i relativi membri:

- Niccolò De Robertis
- Paola Pesci
- Marco Pratellesi

#### **4.2 REGOLE DI CONDOTTA GENERALI AL FINE DELLA PREVENZIONE DI MOLESTIE, ABUSI E TUTTE LE DISCRIMINAZIONI NELL'AMBITO LAVORATIVO**

Per evitare il crearsi di condizioni sul luogo di lavoro, che possano favorire molestie o violenze si richiamano le seguenti regole di condotta:

- Fatto divieto a tutti i/le lavoratori/lavoratrici e collaboratore/collaboratrice di usare un linguaggio che non sia rispettoso degli altri;
- Mantenere porte aperte negli uffici e nei luoghi di lavoro;
- Garantire illuminazione, accesso e adeguata separazione nei locali di servizio igienico;
- Partecipare con attenzione ed impegno agli eventi formativi in materia di Codice Etico e prevenzione di molestie e abusi.

La violazione di tali regole di condotta può essere sanzionata come previsto dal sistema disciplinare di AEI PROGETTI.

### **5. SEGNALAZIONE E GESTIONE**

#### **5.1 A CHI RIVOLGERSI IN CASO DI VIOLENZA, MOLESTIA O DISCRIMINAZIONE**

È fondamentale per la protezione di tutte le persone che le stesse segnalino eventuali atti di molestie, violenza o discriminazione o qualsiasi altro comportamento anche sessuale inappropriato.

**Pertanto, AEI PROGETTI sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e di sostenere i segnalanti e le vittime da qualsiasi ritorsione.**

Nell'ipotesi in cui si verifichi un atto di molestia, violenza, discriminazione o qualsiasi altro comportamento inappropriato il personale, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo anche all'Organizzazione.

AEI PROGETTI ha istituito dei canali dedicati per la segnalazione di episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi stabiliti nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto delle linee guida della UNI/PdR 125:2022.

Tali canali sono concepiti per assicurare la riservatezza delle segnalazioni, in conformità con la normativa applicabile, e prevedono l'utilizzo di indirizzo mail dedicato e/o di un form che consente la segnalazione anonima. In particolare:

- Alla società direttamente ai membri del Comitato Guida;
- Tramite l'apposito modulo delle segnalazioni compilabile ALL\_7.4 MODULO SEGNALAZIONI E PREVENZIONE DISCRIMINAZIONI UNI PDR 125.

**In caso di segnalazione non anonima, è garantita la riservatezza e la tutela del segnalante.**

I due strumenti sono accessibili esclusivamente al Comitato Guida e al/alla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, garantendo così la protezione delle informazioni e la gestione riservata dei casi segnalati.

● **CHI PUÒ SEGNALARE:**

Qualsiasi stakeholder (clienti effettivi e potenziali, partner, fornitori/trici, professionisti/e, enti pubblici compresi i/le loro consulenti, rappresentanti, funzionari, dipendenti, ecc.) possono segnalare, *anche in forma anonima*, eventuali difformità rispetto ai requisiti degli standard UNI/PdR 125:2022 Parità di Genere.

● **COSA DI PUÒ SEGNALARE:**

Nello specifico la segnalazione può riguardare, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i seguenti argomenti:

- abuso fisico o verbale;
- abuso digitale (molestie digitali, via e-mail, social etc.);
- mobbing;
- non inclusività;
- discriminazione di genere, di razza di relazione di orientamento sessuale etc.;
- disparità retributiva;
- utilizzo di linguaggio non appropriato;
- comportamenti contrari ai principi e alla policy aziendale.

Ad ogni modo 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.

## **5.2 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Il Comitato Guida è l'organo referente per tutte le segnalazioni riguardanti episodi di discriminazione, disparità, molestie e violazioni dei principi enunciati nella Politica per la Parità di Genere e nelle procedure adottate per garantire il rispetto dei requisiti della UNI/PdR 125:2022. È suo compito verificare la fondatezza delle segnalazioni ricevute, gestire le attività conseguenti. Resta fermo che il potere di adottare sanzioni disciplinari non conservative del rapporto di lavoro competono all'organo di governance. Riguardo al procedimento di segnalazione, si applicano le seguenti prescrizioni:

- **Segnalazioni non anonime** → Per le segnalazioni non anonime inviate direttamente ai membri del Comitato Guida (o tramite email [paritadigenere@aeiprogetti.it](mailto:paritadigenere@aeiprogetti.it) o verbalmente) verranno gestite direttamente dallo stesso, escludendo i/le componenti che possano essere coinvolti od oggetto di segnalazione. Per tali segnalazioni il Comitato Guida provvederà a verificare la veridicità del contenuto segnalato, anche attraverso interviste dirette alla persona e/o colleghi e colleghi volte ad individuare eventuali episodi discriminatori. Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida provvederà a dare risposta direttamente al segnalante. In questa sede preme ricordare che le segnalazioni saranno gestite garantendo la massima riservatezza e non saranno tollerate o ammesse forme di ritorsione o discriminazione nei confronti di chi effettua una segnalazione. Saranno di contro presi provvedimenti in caso di segnalazioni false e volutamente calunniouse o diffamatorie. La società in questa sede richiede cortesemente di

fornire il maggior numero di dettagli possibili durante la segnalazione. Queste informazioni consentiranno al Comitato Guida di intraprendere le azioni necessarie per risolvere il problema e individuare il responsabile della condotta. Al fine di poter migliorare ogni giorno il sistema adottato dalla società il Comitato Guida ricorda dell'importanza di avere un coinvolgimento di tutto il personale su tali tematiche. Per tale ragione si specifica che il Comitato Guida si rende disponibile anche attraverso mail a ricevere suggerimenti o opinioni inerenti alle tematiche relative alla parità di genere, offrendo così un contributo significativo al continuo miglioramento aziendale su base annuale.

- **Segnalazioni anonime** → Per garantire l'anonimato per le parti interessate esterne è possibile inviarle tramite posta all'indirizzo seguente: AEI Progetti, via Bolognese, 48, 50139 Firenze (Italia). Per le parti interessate interne: compilare l'apposito modulo presente in corrispondenza della cassetta dedicata presso la sede (zona pranzo).

Tutte verranno gestite direttamente dal Comitato Guida, escludendo i/le componenti che possano essere coinvolti od oggetto di segnalazione. Anche per tali segnalazioni il Comitato Guida provvederà a verificare la veridicità del contenuto, non garantendo l'esaustiva indagine qualora non siano stati comunicate sufficienti informazioni riguardo l'evento segnalato. Periodicamente, almeno settimanalmente, viene controllata la cassetta delle segnalazioni da parte della Responsabile SGQ e PDG. Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione il Comitato Guida provvederà a comunicare tramite Intranet e/o la bacheca aziendale la risposta di gestione della segnalazione, e qualora sia necessario ai fini della valutazione della veridicità può anche sollecitare il segnalante a palesarsi al Comitato Guida per garantire l'effettiva risoluzione.

Tutte le segnalazioni verranno registrate dal Comitato Guida nell'apposito registro di gestione delle segnalazioni (All. PR\_8.7 Registro NC\_AC).

### **5.3 NESSUNA RITORSIONE**

AEI PROGETTI riconosce che i/le dipendenti ed i/le collaboratori/collaboratrici possono avere difficoltà a presentare denunce di molestie; pertanto, questo regolamento intende incoraggiare gli/le stessi/e a farsi avanti con le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni o qualsiasi altra azione negativa che scoraggerebbe una persona ragionevole dal denunciare molestie o discriminazioni percepite.

## **6. CONTATTI E CHIARIMENTI**

Per qualsiasi informazione o chiarimento in merito al contenuto del presente documento l'interessato/a potrà contattare i membri del Comitato Guida alla seguente mail: [paritadigenere@aeiprogetti.it](mailto:paritadigenere@aeiprogetti.it)

## **7. RIFERIMENTI:**

### ***RIFERIMENTI INTERNI***

- Politica per la Qualità e la parità di genere

**RIFERIMENTI ESTERNI**

- Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- Legge n.4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della convenzione OIL n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- Dlgs 196/2003 e il Regolamento UE 2016/ 679 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali;
- D.lgs 198/2006 codice delle parti opportunità;
- D.lgs 81/08 testo unico salute e sicurezza;
- Uni/ Pdr 125/2022.

**8. Elenco Allegati**

Allegato PR\_ 7.4 Modulo segnalazioni Unipdr125

Allegato PR\_8.7 Registro NC\_AC