
	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 1 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			

PGS 76	PREVENZIONE E GESTIONE MOLESTIE-VIOLENZA
---------------	-------------------------------------------------


Rev.	Data appr.	Preparato da RSGS	Verificato da RSPP/RSGI	Approvato da RUORG	Approvato da Amm. Unico
0	04/05/17	<i>Paolo Serio</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Rev.	Data rev.	Descrizione/sintesi della revisione (i paragrafi modificati sono evidenziati mediante scrittura in blu del testo)
0	04/05/17	<i>Prima emissione.</i>

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 2 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			

INDICE

76. 0 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
76.1 SOGGETTI INTERESSATI.....	3
76.2 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
76.3 RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
76.4 DEFINIZIONI	5
76.5 ATTIVITÀ	5
76.5.1 SEGNALAZIONE.....	5
76.5.2 MODALITÀ DI SEGNALAZIONE MOLESTIE/VIOLENZA.....	7
76.5.2.1 SEGNALAZIONE TRAMITE POSTA ELETTRONICA	7
72.5.2.2 SEGNALAZIONE TRAMITE SERVIZIO POSTALE	7
72.5.2.3 SEGNALAZIONE VERBALE	8
76.5.3 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE MOLESTIE/VIOLENZA	8
76.6 PROVVEDIMENTI, MONITORAGGIO E SANZIONI	9
76.7 PREVENZIONE E SENSIBILIZZAZIONE.....	9
76.8 DOCUMENTI E REGISTRAZIONI	9

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 3 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
	File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc		

76. 0 Scopo e campo di applicazione

La presente procedura ha lo scopo di definire le modalità di segnalazione di ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, da parte di tutti i dipendenti della Carbosulcis SPA, di cui questi siano risultati vittima o siano venuti a conoscenza nei luoghi di lavoro ricadenti nell'ambito delle proprietà e pertinenze della Carbosulcis SpA, al fine di consentirne una corretta gestione da parte dell'azienda e di contribuire a prevenire il verificarsi di tali fenomeni, ritenuti inaccettabili. Infatti, l'azienda a tal proposito ha adottato una dichiarazione, allegata alla presente procedura, "Allegato 1 PGS76 Dichiarazione aziendale", ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007", nella quale sottolinea che le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro non verranno tollerate, a tutela del rispetto reciproco della dignità di tutti i dipendenti.

Inoltre, tale documento definisce le misure di tutela del dipendente segnalante, il quale, nel momento in cui effettua la propria segnalazione, deve poter fare affidamento su una protezione effettiva ed efficace, discrezione e riservatezza, tali da evitargli una esposizione a misure discriminatorie e a proteggere la sua dignità.

Premesso che per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportate:

- le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro;
- la violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro;


nel seguito, si riporta un elenco non esaustivo di possibili atti o comportamenti che si configurino come molestie o violenza nei luoghi di lavoro:

- Fisica
- Psicologica
- Sessuale
- Minaccia
- Umiliazioni in contesto lavorativo

76.1 Soggetti interessati

Sono interessati a collaborare alla corretta attuazione della presente procedura:

- Amministratore Unico (Datore di Lavoro)
- Responsabile Direzione Tecnica (DITEC)
- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)
- Responsabili di Funzione (Organismo di Vigilanza, in conformità a quanto previsto nel D.Lgs. 231/2001, Medico Competente)
- Responsabile Risorse Umane ed Organizzazione (RUORG)
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 4 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			


- Responsabili d'Area/Settore
- Responsabili di Servizio/Ufficio
- Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI)
- Responsabile del Sistema di Gestione Ambiente (RSGA)
- Responsabile del Sistema di Gestione della Sicurezza (RSGS)
- Responsabile del Sistema di Gestione della Qualità (RSGQ)
- Dipendenti
- RLS

76.2 Documenti di riferimento

- D.Lgs. 81/2008
- D.IGS. 624/1996
- DPR 128/1959
- D.Lgs.196/2003
- Codice civile (art. 2087)
- BS OHSAS 18001:2007
- Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (Confindustria-CGIL-CISL-UIL) del 26 aprile 2007 (recepimento italiano del 25 gennaio 2016)
- Manuale del Sistema di Gestione Integrato

76.3 Ruoli e Responsabilità

- **Tutti i dipendenti** sono tenuti a segnalare all'Azienda ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro di cui siano stati vittima o di cui siano venuti a conoscenza, al fine di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui siano rispettati la correttezza verso il prossimo e la dignità di ognuno.
- **Il Referente segnalazioni violenza-molestie, figura individuata nel RSGI**, è responsabile della corretta gestione delle segnalazioni effettuate dai dipendenti, in tutte le sue fasi che prevedono la ricezione, il trattamento e la verifica di attuazione delle misure individuate; inoltre, è responsabile, insieme alle altre funzioni coinvolte, della tutela della riservatezza del dipendente interessato.
- **I Responsabili d'Area/Settore, Servizio/Ufficio** nel caso in cui dovessero essere coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni, devono adoperarsi per l'adozione dei provvedimenti individuati, avvalendosi eventualmente della collaborazione di risorse specialistiche aziendali, e informare il Referente segnalazioni violenza-molestie circa l'esito dei provvedimenti adottati; inoltre, hanno la responsabilità di inoltrare tempestivamente le eventuali segnalazioni dei dipendenti al Referente segnalazioni violenza-molestie. Sono tenuti a mantenere la riservatezza sull'identità dipendente interessato/segnalante.

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 5 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			

- **Il RPTC e l'Organismo di Vigilanza**, se coinvolti, hanno il compito di verificare se le segnalazioni sono inerenti anche fatti rilevanti rispettivamente ai sensi della Legge 190/2012 e del D.Lgs.231/2001.

76.4 Definizioni


Codice Etico	Documento predisposto dalla Carbosulcis SpA quale strumento per esprimere gli impegni e i valori etici perseguiti nella conduzione di tutte le attività aziendali.
Referente segnalazioni violenza-molestie	Persona individuata dall'azienda, al fine di gestire eventuali segnalazioni di atti o comportamenti riconducibili a violenza o molestie nei luoghi di lavoro. Tale figura è stata individuata nel Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI).
RSGI	Funzione aziendale designata dall'Amministratore Unico che ha la responsabilità di assicurare che i processi necessari per il Sistema di Gestione Integrato siano stabiliti, attuati e tenuti aggiornati.
RPTC	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato ai sensi dell'art. 1, comma 7 Legge 190/2012. Per l'esercizio delle sue funzioni il RPTC può convocare e sentire in qualsiasi momento i dipendenti della Società, disponendo dell'accesso a tutti i documenti e le informazioni necessarie per l'acquisizione di elementi utili.
Organismo di Vigilanza	Organo interno istituito e adottato dalla Carbosulcis SpA in data 24 ottobre 2016 preposto a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG).
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG)	Documento adottato dalla Carbosulcis SpA, ai sensi del D.Lgs.231/2001, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti nel contesto aziendale, sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione ad assumere comportamenti corretti e trasparenti, idonei pertanto a prevenire il rischio di commissione di illeciti penali ricompresi nel novero dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

76.5 Attività

76.5.1 Segnalazione

Premesso che:

- l'Azienda deve essere messa in condizioni di provvedere a risolvere qualsiasi atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, compresa ogni violazione che potrebbe avere anche ripercussioni sulla sicurezza e salute dei lavoratori;
- l'Azienda si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato che, con l'attuazione delle Norme in materia di Sicurezza e Salute, Ambiente e Qualità, mira al miglioramento continuo nell'interesse di tutti i

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 6 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			

dipendenti, il cui successo dipende dall'impegno da parte di tutti i livelli e funzioni dell'Organizzazione aziendale;

- l'Azienda ha adottato:
 - un Modello di Organizzazione e Gestione (MOG);
 - il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC);
 - il Codice etico aziendale;
- si definisce eticamente corretto il comportamento dei dipendenti che, nell'interesse proprio e dei colleghi segnalano immediatamente all'Azienda situazioni che, in base alle proprie conoscenze, ritengano rientrare nel campo di applicazione della presente procedura;

il dipendente può segnalare ogni comportamento o atto che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, siano queste esercitate da superiori o da lavoratori con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute, di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le segnalazioni sono gestite garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva; questo presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.


Pertanto, sono escluse da ogni forma di verifica e valutazione le segnalazioni anonime, come anche quelle fondate su meri sospetti o voci, quelle calunniose o diffamatorie; in particolare, le false accuse possono dar luogo ad azioni disciplinari.

Tuttavia, poiché lo spirito è quello di incentivare la collaborazione dei dipendenti per l'emersione degli eventuali fenomeni di molestie o violenza, non è necessario che il segnalante sia assolutamente certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, ma è sufficiente che ritenga, in base alle proprie conoscenze, altamente probabile che si sia verificato un fatto oggetto della presente procedura e, come tale, meritevole di approfondimenti.

Il destinatario delle segnalazioni, da inviarsi con una delle modalità indicate nel paragrafo successivo, è il Referente segnalazioni violenza-molestie, figura individuata nel RSGI quale soggetto funzionalmente competente nell'individuazione e analisi di eventuali fatti riconducibili a molestie o violenza e nel predisporre opportune misure di prevenzione.

Si osservi che:

- La segnalazione al Referente segnalazioni violenza-molestie non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria nei casi previsti dalla legge penale.
- Le situazioni rilevate devono essere descritte in modo circostanziato e devono fornire il maggior numero di elementi tali da consentire alle funzioni preposte di effettuare le dovute verifiche, finalizzate all'individuazione di opportuni provvedimenti.
- I dati e i documenti oggetto della segnalazione, che potrebbero anche essere o contenere dati sensibili, devono essere trattati nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
- A prescindere dalle modalità di trasmissione, le segnalazioni pervenute devono essere riferite al RPCT o all'Organismo di Vigilanza, qualora inerenti reati rilevanti rispettivamente ai sensi della Legge 190/2012 e

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 7 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
	File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc		

del D.Lgs.231/2001, per consentire al RPTC o all'Organismo di Vigilanza di valutare se sussistano i presupposti rispettivamente di "danno" o "interesse-vantaggio" per l'Ente.

76.5.2 Modalità di segnalazione molestie/violenza

Le segnalazioni di atti o comportamenti che si configurino come molestie o violenza nei luoghi di lavoro possono essere trasmesse con una delle modalità indicate nel seguito:

76.5.2.1 Segnalazione tramite posta elettronica

Il soggetto segnalante:

- ✓ scarica il "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza" reperibile:
 - nel sito aziendale www.Carbosulcis.eu, sezione Sistema di Gestione – Procedure e Moduli (http://www.carbosulcis.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=175&Itemid=225);
 - nella rete aziendale, nel File_server, (lomega StorCenter), nel seguente percorso "Nuovo_SGI\PGI\PGI 76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza";
- ✓ compila il "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza" in ogni sua parte e provvede a consegnarlo al Referente segnalazioni violenza-molestie, a mano o via mail all'indirizzo di posta elettronica segnalazioni_violenza-molestie@carbosulcis.eu.


In alternativa, la segnalazione può essere consegnata direttamente al Referente segnalazioni violenza-molestie o al proprio Responsabile, il quale è tenuto a trasmettere tempestivamente il modulo al Referente segnalazioni violenza-molestie.

72.5.2.2 Segnalazione tramite servizio postale

Il soggetto segnalante:

- ✓ scarica il "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza" reperibile nella sezione Sistema di Gestione – Procedure e Moduli del sito aziendale www.Carbosulcis.eu (http://www.carbosulcis.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=175&Itemid=225) o nella rete aziendale, nel File_server, (lomega StorCenter), nel seguente percorso "Nuovo_SGI\PGI\PGI 76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza";
- ✓ compila il "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza" in ogni sua parte e provvede a inviarlo attraverso il servizio postale in busta chiusa indirizzata presso la sede della Carbosulcis SpA al Referente segnalazioni violenza-molestie, con la dicitura "RISERVATA PERSONALE".

Le segnalazioni inviate senza dell'apposito "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza" saranno comunque gestite a condizione che il documento contenga le medesime informazioni richieste nel modulo ufficiale.

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 8 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza		
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc			

72.5.2.3 Segnalazione verbale

Le segnalazioni possono essere effettuate verbalmente al Referente segnalazioni violenza-molestie che provvederà a redigere apposito verbale adottando le opportune misure di riservatezza.

76.5.3 Gestione della segnalazione molestie/violenza

Il Referente segnalazioni violenza-molestie, in seguito al ricevimento di una segnalazione, informa l'Amministratore Unico e convoca il gruppo di analisi composto da:

- RUORG, o persona delegata;
- RSPP;
- Il Medico Competente;
- RSGS;
- RLS;

al fine di esaminare e gestire il caso segnalato, procedendo con discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno; infatti, è responsabilità di tutti i componenti del gruppo di analisi tutelare il dipendente segnalante, garantendo la riservatezza della sua identità e del contenuto della segnalazione.

L'analisi prevede l'accertamento delle avvenute molestie/violenza e l'intervista di tutte le persone coinvolte che dovranno essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità.

Nel caso in cui siano accertate le molestie/violenza segnalate, il gruppo di analisi ha il compito di individuare e adottare (direttamente o attraverso il coinvolgimento di funzioni individuate), le misure adeguate nei confronti di colui/coloro che le hanno poste in essere.

Le risultanze dell'analisi, ivi comprese le eventuali azioni individuate, dovranno essere trascritte nell'apposita sezione del "Mod. 76.2 Segnalazione molestie-violenza".


E' compito del Referente segnalazioni violenza-molestie informare l'Amministratore Unico delle risultanze dell'analisi e proporre gli eventuali provvedimenti individuati, che saranno attuati solo in seguito a sua approvazione.

Il gruppo di analisi, annualmente, è tenuto a redigere una relazione riassuntiva all'Amministratore Unico contenente il numero di segnalazioni, la gravità, le azioni individuate per ogni segnalazione, l'indicazione della data di risoluzione, le attività formative poste in essere ed eventuali proposte di miglioramento.

L'azienda si impegna a garantire il sostegno alle vittime di tali eventi, eventualmente attraverso un processo di reinserimento.

Si osservi che:

- Tutte le funzioni coinvolte sono tenute a garantire la riservatezza dell'identità del dipendente segnalante.
- Tutti i casi segnalati devono essere gestiti senza indebito ritardo; la procedura deve essere conclusa entro 60 giorni dalla segnalazione, salvo impedimenti opportunamente documentati.

	Procedura Generale di Sicurezza		PGS 76	Pagina 9 di 10
			Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo: Prevenzione e gestione molestie-violenza			
File: PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc				

- Eventuali non conformità e le conseguenti azioni correttive sono gestite secondo quanto previsto nella “PGI 18 gestione delle non conformità” e nella “PGI 16 Gestione delle azioni correttive e preventive”.
- Nel caso di evidente e manifesta infondatezza dei fatti segnalati, la segnalazione verrà archiviata

76.6 Provvedimenti, Monitoraggio e Sanzioni

L'individuazione delle misure da parte dell'Azienda, nei casi di accertamento di comportamenti/fatti di molestie/violenza, come nei casi di false accuse, possono includere azioni disciplinari previste dal CCNL.

L'Azienda, attraverso un'azione di monitoraggio da parte delle funzioni preposte, (gruppo di analisi), tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretto o indiretta, applicando nei confronti di coloro che mettono in atto comportamenti discriminatori o atti ritorsivi le sanzioni disciplinari previste dal CCNL.

La violazione della riservatezza da parte delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.


I dati relativi alle segnalazioni e ai provvedimenti adottati, comprese le eventuali attività formative, costituiscono materiale di studio per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato da parte del RSPP e per il Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute da parte del RSGS; pertanto costituiranno elementi di ingresso sia per la Riunione Periodica ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs81/08 che per il Riesame della Direzione ai sensi della BS OHSAS 18001:2007.

76.7 Prevenzione e Sensibilizzazione

L'Azienda, quale misura di prevenzione e sensibilizzazione, attraverso la funzione FORGA, definisce appositi percorsi di formazione e informazione a tutti i lavoratori sui principali riferimenti normativi connessi alle problematiche in materia di violenze e molestia di cui alla presente procedura, sui contenuti dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, della procedura stessa e sulla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato; i soggetti formatori sono individuati nelle figure aziendali preposte (Referente segnalazioni violenza-molestie, RSPP, RSGS, RSGA, ciascuno per quanto di competenza); laddove necessario, potrà essere predisposta una docenza esterna.

76.8 Documenti e registrazioni

Mod.	Documento o registrazione	R	Archiviazione definitiva			Altre copie
			Resp. Conservaz	Supporto	Mesi	
1	2	3	4	5	6	7
76.1	Segnalazione molestie-violenza		Referente segnalazioni violenza-molestie (RSGI)	F/C	12 E	

	Procedura Generale di Sicurezza	PGS 76	Pagina 10 di 10
		Rev. 0	Data 04/05/17
	Titolo:	Prevenzione e gestione molestie-violenza	
File:	PGS76 Prevenzione e Gestione molestie-violenza.doc		

Note:

- 1 N° del modulo, con riferimento all'elenco moduli approvato, in assenza di numero si tratta di documento a schema libero
- 2 Nome del documento.
- 3 R = il documento costituisce registrazione della qualità ai fini della presente procedura
- 4 Responsabile della conservazione del documento (eventuali altre copie sono indicate nella colonna 7)
- 5 Tipo di supporto/i: C = carta, F = file informatico
- 6 Durata di conservazione in mesi: se vale da emissione, indicare E, se vale da superamento, indicare S.
- 7 Altre copie distribuite secondo procedura o secondo necessità o trasmissione per visto/approvazione