



Gli specialisti delle olive.



REGOLAMENTO PREVENZIONE MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI ED AGGRESSIONI SUI LUOGHI DI LAVORO

ED.	REV.	Data emissione	Natura doc. (emiss./revis.)	Motivi di revisione o riedizione	
1	00	03.12.24	Emissione		
REDAZIONE		VERIFICA		APPROVAZIONE	
Funzione	Firma	Funzione	Firma	Funzione	Firma
CG		RdD		AD	

Indice

1. SCOPO E DESTINATARI

- [1.1. Scopo](#)
- [1.2. Destinatari](#)

2. Principi

3. Definizione Di Molesta, Di Violenza (Aggressione) E Di Discriminazione Sui Luoghi Di Lavoro

- [3.1. Violenza e molestie](#)
- [3.2. Molestia di genere](#)
- [3.3. Violenza sul lavoro](#)
- [3.4. Discriminazioni](#)
- [3.5. Luoghi in cui si verificano o possono verificarsi le molestie e le violenze](#)

4. PREVENZIONE

- [4.1. Programma di prevenzione adottato dall'azienda](#)
- [4.2. Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi](#)

5. SEGNALAZIONE E GESTIONE

- [5.1. A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia](#)
- [5.2. Nessuna ritorsione](#)

6. CONTATTI E CHIARIMENTI

7. RIFERIMENTI

- [7.1. Riferimenti interni](#)
- [7.2. Riferimenti esterni](#)

1. Scopo e destinatari

1.1. Scopo

L'obiettivo del Regolamento è di sensibilizzare tutto il personale di Madama Oliva 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 Madama Oliva 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 Madama Oliva nella conduzione delle proprie attività, per garantire la piena pari opportunità ed inclusione di tutti i lavoratori e le lavoratrici:

- **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;
- **Per Madama Oliva la risorsa più importante sono le persone** che lavorano e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per questo motivo l'azienda si impegna 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 Madama Oliva è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non discriminazione e sulle parità opportunità;**
- Madama Oliva, 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, di violenza (aggressione) e di discriminazione 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 lavoratrice o di un lavoratore 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 o di un lavoratore 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 esplicita, 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;
- 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 provvedimento 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 famigliari, 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 lavoratrici o i lavoratori 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 i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori 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 lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di essersi opposto a comportamenti discriminatori sotto forma di molestie anche sessuali (o viceversa, per il fatto di essersi 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".

3.5. 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

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

- **Formazione e 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.

- **Valutazione rischio violenza e molestia**

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

- **Survey annuale**

Su base annua il Comitato Guida invia a tutto il personale, una survey 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 Madama Oliva chiede che sia compilata da tutti con attenzione e correttezza, indicando ogni elemento utile a migliorare la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

- **Linguaggio**

Madama Oliva 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 Madama Oliva.

Di seguito si riportano i relativi membri:

- Serena Di Francesco - s.difrancesco@madamaoliva.it
- Antonio Giovanni Liconti – a.liconti@madamaoliva.it

4.2. Regole di condotta generali al fine della prevenzione di molestie e abusi

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 lavoratori e lavoratrici di usare un linguaggio che non sia rispettoso degli altri;
- Mantenere porte aperte negli uffici e nei luoghi di lavoro, qualora non vi siano esigenze di riservatezza;
- 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 codice disciplinare di Madama Oliva.

5. Segnalazione e gestione

5.1. A chi rivolgersi in caso di violenza o molestia

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, Madama Oliva 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 la persona interessata, fatta salva la possibilità di ricorrere direttamente alle autorità competenti, può segnalarlo:

- Alla società direttamente ai membri del Comitato Guida, ai seguenti indirizzi:
 - Serena Di Francesco - s.difrancesco@madamaoliva.it
 - Antonio Giovanni Liconti - a.liconti@madamaoliva.it
- Mediante i canali previsti per la procedura di whistleblowing raggiungibile al seguente link:
 - <https://whistleblowing.madamaoliva.it/welcome>

Per quanto attiene all'oggetto della segnalazione effettuata tramite il canale whistleblowing e alle modalità di gestione delle stesse si rimando al regolamento whistleblowing adottato dalla società e consultabile sul sito web della stessa. **In caso di segnalazione non anonima, è garantita la riservatezza e la tutela del segnalante, come espressamente previsto dalla normativa whistleblowing. Tali tutele sono estese anche alle segnalazioni pervenute con canali diversi da quello whistleblowing.**

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.

Le segnalazioni che verranno effettuate tramite il canale whistleblowing riportato sul sito istituzionale verranno gestite in prima battuta dall'ufficio del personale, nonché rappresentativo di un membro del Comitato, individuato quale ricevente, che comunicherà le relative segnalazioni a tutti i membri del Comitato Guida.

Qualora il soggetto segnalato coincida con la figura del ricevente la segnalazione verrà gestita dal membro del Comitato non interessato della segnalazione.

L'ufficio del Personale, in via preliminare, ed eventualmente con il supporto dell'intero Comitato Guida, effettua una valutazione circa la sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione al fine di valutarne la sua ammissibilità (istruttoria).

Dopo aver valutato la segnalazione come ammissibile, l'ufficio del Personale, con l'aiuto dell'intero Comitato Guida, svolge l'attività di indagine (investigazione) necessaria a dare seguito alla stessa, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, sempre nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

All'esito dell'istruttoria e, comunque, entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (notifica), il ricevente si impegna a fornire riscontro al segnalante, salvo estensione dei termini a 6 mesi se adeguatamente motivato.

Per le segnalazioni non anonime inviate direttamente ai membri del Comitato Guida verranno gestite direttamente dallo stesso, escludendo i 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 colleghe volte ad individuare eventuali episodi discriminatori.

Entro 30 giorni dalla ricezione della segnalazione, il Comitato Guida provvederà a dare una prima risposta direttamente al segnalante.

In questa sede preme ricordare che le segnalazioni saranno gestite garantendo la massi-

ma 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 calunniose 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 o all'ufficio del personale 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.

5.2. Nessuna ritorsione

Madama Oliva 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.

5. 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 alle seguenti mail:

- Serena Di Francesco - s.difrancesco@madamaoliva.it
- Antonio Giovanni Liconti - a.liconti@madamaoliva.it

6. Riferimenti

7.1. Riferimenti interni

- Politica per la parità di genere
- Regolamento Whistleblowing

7.2. 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;
- D.lgs. 24/2023, Whistleblowing;
- Uni/ Pdr 125/2022.

Madama Oliva 