

Banca Agricola
Popolare di Sicilia

Piano della prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro



Piano della prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro

Aggiornamento del 29/04/2025

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	<i>29/04/2025</i>	<i>Prima emissione</i>	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Consiglio di Amministrazione

ARTICOLO 1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI DI VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE	4
ARTICOLO 3 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	7
ARTICOLO 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE.....	9
ARTICOLO 5 – SEGNALAZIONI	10
ARTICOLO 6 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	10
ARTICOLO 7. REPORTING.....	12
ARTICOLO 8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE	12
ARTICOLO 9. TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALATO	12
ARTICOLO 10. REVISIONE DELLA POLICY.....	12

ARTICOLO 1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Con il presente documento la Banca Agricola Popolare di Sicilia (di seguito denominata anche solo “BAPS” o la “Banca”) intende confermare l’impegno alla prevenzione e gestione delle molestie sui luoghi di lavoro in accordo a quanto già previsto all’interno del Codice Etico e della Politica per la Parità di Genere, attraverso la regolamentazione di procedure e strumenti specifici e adeguati a tal fine.

Il presente Piano ha per oggetto tutti i presidi (politiche, protocolli e procedure) necessari a prevenire e gestire le molestie sui luoghi di lavoro nonché le misure atte a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona (“Tolleranza Zero”), della libertà e della dignità individuale, tra le quali le iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione e le misure che la Banca adotta per la valutazione dei rischi potenziali di accadimento delle fattispecie di cui all’art. 2 del presente documento.

Inoltre, il Piano ha ad oggetto la gestione di eventuali episodi di molestia o violenza attraverso sistemi di segnalazione che assicurano un processo efficace di presa in carico delle segnalazioni orientato alla tutela e alla riservatezza delle persone coinvolte e al tempestivo intervento.

Il Piano si applica a tutte le persone che lavorano presso la Banca e che collaborano a qualsiasi titolo con essa e a tutte le pertinenze aziendali.

ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI DI VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE

Di seguito si elencano le fattispecie che possono essere oggetto di segnalazione ai sensi del piano di prevenzione e di gestione in oggetto.

Violenza e molestie sul lavoro: 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 (Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro n. 190). Sono altresì molestie sul lavoro quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (ex d.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Sono, inoltre, violenze sul lavoro tutti gli “incidenti” in cui 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 (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Molestia psicologica sul lavoro: qualsiasi comportamento scorretto e perpetrato nel tempo verso un collega/una collega, un gruppo di colleghi e colleghe, un superiore o un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato.

Le molestie psicologiche possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti: urlare; usare un linguaggio offensivo o sarcastico; offendere; criticare continuamente il lavoratore/la lavoratrice; escludere il lavoratore/la lavoratrice da eventi sociali o dai coffee breaks; nascondere informazioni importanti; assegnare al lavoratore/alla lavoratrice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

Molestia sessuale: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo (ex d.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 2).

Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti: proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione); adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali; adozione di gesti sessuali espliciti; invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie); esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro; adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali; commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali; coercizione sessuale.

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 (Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro n. 190).

- Bullismo e mobbing:** comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore.
- Stalking:** forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo.
- Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore subisce un trattamento differenziato e meno favorevole rispetto a quello vissuto da un'altra persona che si trova in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché legato a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- Discriminazione diretta di genere:** 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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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 (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 1).
- Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.
- Discriminazione indiretta di genere:** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri che mette – anche solo potenzialmente - i candidati/le candidate in fase di selezione e i lavoratori/le lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto a colleghi/colleghe dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento

siano appropriati e necessari (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 2).

Discriminazione organizzativa:	<p>ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre la risorsa in almeno una delle seguenti condizioni (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 2-bis):</p> <p>a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri colleghi/delle altre colleghe;</p> <p>b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;</p> <p>c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.</p>
Discriminazione intersezionale:	<p>discriminazione basata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo (ex Direttiva (UE) 2023/970, art. 3).</p>

Le sopra citate fattispecie possono essere perpetrate tra colleghi/e (violenza orizzontale interna), tra superiori e subordinati (violenza verticale interna) o da clienti/fornitori (violenza esterna).

Queste situazioni si possono verificare in diverse situazioni e luoghi:

- ✓ sul posto di lavoro;
- ✓ in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo o nei luoghi di utilizzo dei servizi igienico-sanitari;
- ✓ durante spostamenti o viaggi di lavoro;
- ✓ durante eventi di lavoro, anche a distanza e attraverso strumenti digitali;
- ✓ durante gli spostamenti per recarsi al lavoro o per il rientro a casa.

ARTICOLO 3 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nella presente sezione vengono riportati i criteri adottati nella valutazione del rischio che verrà effettuata a cadenza annuale nell'ambito del Documento di Valutazione dei Rischi della salute e sicurezza sul lavoro ex d.lgs. 81/2008.

Il processo di valutazione del rischio di episodi di molestie o violenza sul luogo di lavoro segue le seguenti fasi:

- ✓ 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.

La probabilità del danno viene attribuita sulla base di un'analisi che considera:

- ✓ le condizioni organizzative;
- ✓ la presenza (numerosità) dei fattori di pericolo;
- ✓ la capacità di contrasto dell'organizzazione.

La gravità del danno viene valutata sulla base:

- ✓ dell'analisi dei disagi riportati, ove per disagi riportati si intende la frequenza di episodi di aggressività fisica o verbale;
- ✓ della presenza di timori di violenza, che potrebbe emergere a titolo di esempio dai risultati di survey anonime appositamente realizzate. In questo caso la valutazione del danno sarà sempre identificata come "grave".

LEGENDA RISCHIO (= P x D)

DANNO (D)

LEGENDA RISCHIO (= P x D)		DANNO (D)			
		LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
BASSO ($1 \leq R \leq 2$)					
ACCETTABILE ($3 \leq R \leq 4$)					
NOTEVOLE ($6 \leq R \leq 9$)					
ELEVATO ($12 \leq R \leq 16$)					
PROBABILITÀ (P)	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 ($12 \leq R \leq 16$)	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 ($6 \leq R \leq 9$)	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 ($3 \leq R \leq 4$)	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 ($1 \leq R \leq 2$)	Azioni migliorative da valutare in fase di programmazione

ARTICOLO 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Successivamente all'analisi del contesto e dei dati a disposizione, la Banca individua le azioni migliorative. Di seguito se ne riportano alcuni esempi:

Misure strutturali e tecnologiche

- ✓ valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti violenti;
- ✓ gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

Misure organizzative

- ✓ promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di violenza;
- ✓ assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza.

Formazione del personale

La Banca conferma l'impegno - in linea con quanto previsto all'interno della Politica per la Parità di Genere e quanto programmato nel Piano Strategico – nella promozione di una cultura basata sulla "Tolleranza Zero" e sul rispetto reciproco mediante iniziative e attività di formazione periodiche mirate a sensibilizzare tutto il personale sul tema delle molestie e delle violenze. Favorisce e sostiene inoltre la creazione e il consolidamento di un ambiente di lavoro

privo di pregiudizi, rispettoso della professionalità delle sue risorse e dei soggetti terzi con cui viene a contatto nello svolgimento della propria attività.

ARTICOLO 5 – SEGNALAZIONI

La Banca mette a disposizione di tutti i potenziali soggetti segnalanti un unico applicativo informatico, accessibile a tutti direttamente dal sito della Banca, attraverso il quale è possibile segnalare episodi di molestie, violenze e/o discriminazioni sul luogo di lavoro.

L'organo deputato a prendere in carico la segnalazione è il Comitato Guida per la Parità di Genere, di seguito anche solo il Comitato. La segnalazione può essere effettuata in forma scritta, oppure in forma orale. A tal scopo l'applicativo della Banca consente al segnalante di poter scegliere tra la compilazione del form dedicato (per la segnalazione scritta) e il rilascio di un messaggio vocale (per la segnalazione orale).

Qualunque sia la metodologia scelta per l'inserimento della segnalazione, il segnalante è tenuto a fornire al Comitato Guida per la Parità di Genere tutti gli elementi utili al fine di procedere alle dovute verifiche ed accertamenti e a riscontrare la fondatezza e la veridicità dei fatti oggetto di segnalazione. L'applicativo, in caso di inserimento di segnalazione scritta, prevede che il segnalante debba obbligatoriamente indicare: se i fatti o gli atti oggetto della segnalazione sono stati già segnalati al Responsabile o ad altri soggetti; se è a conoscenza delle persone responsabili delle violazioni oppure coinvolte nell'accaduto che si intende segnalare; in quale tipologia ricade la violazione che si intende segnalare, come elencate all'art. 2; la data dell'evento segnalato. Il segnalante potrà, inoltre, allegare documentazione utile alla segnalazione o indicare al Comitato dove reperire autonomamente eventuale documentazione utile.

ARTICOLO 6 – GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione presentata al Comitato viene protocollata elettronicamente; il segnalante, non appena viene completato l'inserimento della segnalazione, riceve, sempre all'interno dell'applicativo, un messaggio di accusata ricezione generato in automatico dall'applicativo stesso contenente un codice identificativo con la quale potrà in futuro seguire l'iter della sua segnalazione. Entro i successivi 7 giorni il Comitato dovrà trasmettere un messaggio di presa in gestione della segnalazione.

Le segnalazioni ricevute dal Comitato saranno sottoposte al preventivo esame di ricevibilità, volto ad una valutazione dei requisiti formali della segnalazione; in particolare, sarà valutata la legittimazione attiva del segnalante e l'accettabilità del contenuto della segnalazione che deve essere riferibile ad una delle fattispecie descritte all'art. 2 del presente documento o comunque riguardare situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Concluso positivamente tale esame, il Comitato avvierà un'attività istruttoria finalizzata a svolgere una valutazione di merito della segnalazione e ad esaminare i fatti denunciati e le prove documentali trasmesse nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, eventualmente anche avvalendosi del supporto e della collaborazione di tutte le strutture della Banca e, all'occorrenza, di consulenti tecnici esterni.

Sempre all'interno dell'applicativo è prevista inoltre, per il segnalante e il comitato, la possibilità di scambiarsi messaggi; in tal modo il Comitato avrà modo, tra l'altro, di richiedere al segnalante eventuali chiarimenti, ulteriore documentazione, etc.

Al termine della verifica viene redatta una relazione che riporta l'iter dell'istruttoria, le prove acquisite, le conclusioni alle quali si è pervenuti ed eventuali suggerimenti sulle azioni di rimedio da porre in essere.

Il Comitato assicura che sia garantita la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito alla identità del segnalante e del presunto responsabile della violazione, se note, e che l'analisi si svolga in maniera accurata, equa, imparziale e celere.

Qualora al termine della verifica la segnalazione risulti fondata, il Comitato Guida provvederà a condividere la segnalazione e la relazione finale con il Consiglio di Amministrazione della Banca che, in conformità alle normative in materia di lavoro e al contratto collettivo nazionale, ha il compito di adottare i provvedimenti organizzativi ritenuti più opportuni (quali, ad esempio, l'esercizio dell'azione disciplinare e/o ulteriori azioni e/o indicazioni che si rendessero necessarie ai fini della tutela della Banca).

Qualora, a seguito delle verifiche di approfondimento, la segnalazione risulti infondata, il Comitato Guida che ha effettuato l'analisi provvede ad archiviare la segnalazione corredata dagli esiti delle verifiche svolte.

In entrambe le circostanze, la segnalazione dovrà essere chiusa entro tre mesi dall'invio del messaggio di presa in gestione della segnalazione, dandone contestuale notizia al segnalante. La segnalazione e la relativa documentazione dovranno essere conservati soltanto per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento della segnalazione, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

La Banca o gli aventi causa si riserveranno il diritto di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate a falsità della dichiarazione.

ARTICOLO 7 - REPORTING

Il Comitato Guida per la Parità di Genere redige annualmente una relazione sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute. Tale documento viene portato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

ARTICOLO 8. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE

La Banca si impegna a rispettare gli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante, se nota, ad eccezione dei casi in cui il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione o nelle ipotesi in cui l'esigenza di riservatezza non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo).

Il Comitato Guida assicura che nessuna attività relativa al segnalante sarà attuata a sua tutela senza averne preventivamente acquisito il relativo consenso.

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione per motivi collegati alla segnalazione. Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al Comitato Guida, che valuta la sussistenza degli elementi. Quest'ultimo, qualora riscontri l'esistenza delle discriminazioni, informa il Consiglio di Amministrazione, che potrà deliberare gli eventuali provvedimenti nei confronti di chi ha posto in essere la misura di discriminazione.

Le tutele previste nei confronti del segnalante non si applicano, e allo stesso deve essere invece irrogata una sanzione disciplinare, quando venga accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Non è punibile il segnalatore che abbia diffuso o rivelato informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o che offendano la reputazione del denunciato, quando al momento della rilevazione vi fossero fondati motivi per ritenere che ciò fosse necessario per svelare la violazione. La responsabilità non è tuttavia esclusa per le condotte non collegate alla segnalazione o che non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione.

ARTICOLO 9. TUTELA DEL SOGGETTO SEGNALATO

Le azioni di accertamento svolte nei confronti del soggetto segnalato vanno condotte nel rispetto della normativa in tema di protezione dei dati personali, dei principi di legge in materia di diritto del lavoro e della disciplina contrattuale di settore.

ARTICOLO 10. REVISIONE DELLA POLICY

La presente policy sarà soggetta a revisione a cura del Comitato Guida per la Parità di genere ogni qual volta ciò sarà reso necessario da interventi normativi o di carattere organizzativo impattanti sul processo.