

REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	02.01.2025	Prima Stesura	RSGPG	Comitato Guida	AU
1	28.05.2026	Aggiunta allegato con Integrazione analisi del contesto (interno ed esterno), valutazione dei rischi	RSGPG	Comitato Guida	AU

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

Obiettivo del presente regolamento è:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale;
- confermare e rinforzare l'impegno della **CIGLIERI S:R:L** alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione;
- creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il presente regolamento definisce:

- l'impegno della **CIGLIERI S:R:L** per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro;
- la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro *(se non già trattata nel DVR o in altro documento)*;
- l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie;
- le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale;

Il regolamento si applica a tutti coloro che lavorano presso la **CIGLIERI S:R:L** e che collaborano a qualsiasi titolo.

ARTICOLO 2 - Definizioni

Molestia 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
Violenza sul lavoro:	riguarda 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).
Discriminazione diretta:	si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi 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 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 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.

In riferimento alla Direttiva 2002/73/CE è possibile desumere i concetti di:

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violarne la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo;
- **molestie sessuali:** 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.

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.

La violenza e le molestie sul lavoro possono essere perpetrate tra colleghi (violenza orizzontale), tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori (violenza da parte di terzi).

ARTICOLO 3 – Impegno dell'organizzazione

La **CIGLIERI S:R:L** 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;
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie 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.

ARTICOLO 4 - 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 (numerosità) dei fattori di pericolo; dell'assenza di fattori di readiness organizzativa (capacità di contrasto);
- 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; in tal caso la rivalutazione della gravità del danno sarà sempre identificata come “grave”.

LEGENDA RISCHIO

		DANNO (D)			
	BASSO	LIEVE (1)	MODESTO (2)	SIGNIFICATIVO (3)	GRAVE (4)
	ACCETTABILE				
	NOTEVOLE				
	ELEVATO				
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 5 – Individuazione delle misure di prevenzione

Successivamente all'analisi del contesto e dei dati a disposizione si riportano le azioni migliorative:

Successivamente all'analisi del contesto e dei dati a disposizione si riportano le azioni migliorative:

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;
- definire un'interfaccia operativa con le Forze dell'Ordine ai fini delle attività previste nel contesto delle procedure operative di erogazione del servizio;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di violenza.

Formazione del personale

- mirata a far sì che tutto il personale conosca i rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire in caso di episodi di violenza.

ARTICOLO 6 – Segnalazioni molestie o discriminazioni o mobbing

La **CIGLIERI S:R:L** ha implementato un sistema per la ricezione delle segnalazioni che assicuri l'**anonimato** per il segnalante. Le segnalazioni, contenenti le informazioni previste al punto precedente, possono essere presentate con le seguenti modalità:

Canale di Segnalazione Anonimo tramite Strumento Informatico

Per la ricezione delle segnalazioni, la CIGLIERI S:R:L. ha adottato un apposito form da compilare sul sito internet. configurato appositamente per garantire la totale assenza di tracciabilità del segnalante.

Questo significa che:

- **Anonimato Garantito:** Il form è impostato per **non raccogliere alcuna informazione identificativa** del dispositivo o dell'utente (indirizzo IP, cookie, dati di accesso). Le risposte vengono inviate in modo completamente disassociato dall'identità di chi le invia.
- **Accessibilità e Semplicità:** Il form è facilmente accessibile tramite un link dedicato e la compilazione è intuitiva per incoraggiare l'utilizzo.
- **Sicurezza dei Dati:** Le informazioni inviate tramite il form vengono archiviate in un ambiente sicuro e criptato, con accesso limitato solo al personale autorizzato e formato sulla gestione delle segnalazioni.

Politiche e Strumenti di Non Ritorsione

Parallelamente al canale di segnalazione anonimo, abbiamo sviluppato e comunicato ampiamente **politiche di non ritorsione** chiare e severe, supportate da strumenti concreti:

- **Principio di Tolleranza Zero:** Qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un segnalante, sia esso diretto o indiretto, sarà considerato una grave violazione delle nostre politiche aziendali e porterà a immediate azioni disciplinari, fino al licenziamento.
- **Protezione dell'Identità (anche se nota):** Nel caso in cui il segnalante decida di rivelare la propria identità (anche se la modalità standard è anonima), la sua identità sarà protetta con la massima riservatezza e sarà comunicata solo a chi strettamente necessario per l'indagine, garantendo comunque l'assenza di ritorsioni.
- **Supporto e Consigli:** Offriamo, attraverso canali interni dedicati (es. Ufficio HR o Legale), la possibilità di chiedere consigli o supporto a coloro che intendono effettuare una segnalazione, garantendo la riservatezza anche in questa fase preliminare.

- **Monitoraggio e Valutazione:** Le segnalazioni ricevute e il loro iter vengono monitorati costantemente per rilevare eventuali anomalie o tentativi di ritorsione. Vengono condotte valutazioni periodiche sull'efficacia delle nostre politiche di non ritorsione.
- **Comunicazione Interna:** Tutte le politiche relative alle segnalazioni e alla non ritorsione sono ampiamente diffuse tramite la nostra intranet, sessioni di formazione e comunicazioni interne, per assicurare che ogni dipendente sia a conoscenza dei propri diritti e delle procedure da seguire.

Con queste misure, la CIGLIERI S.R.L. si impegna a garantire che la segnalazione sia percepita come un atto di responsabilità e un'opportunità di miglioramento per l'organizzazione, libero da qualsiasi timore di ripercussioni negative.

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

1. ricezione della segnalazione
2. analisi preliminare della segnalazione
3. adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari.

Il soggetto autorizzato a ricevere le segnalazioni, il **Comitato Guida**, 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 all'art. 2 del presente regolamento o comunque riguardi situazioni di discriminazione o altre forme di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

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. L'organizzazione 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.

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.

ALLEGATO REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
1	28.05.2026	Aggiunta allegato con Integrazione analisi del contesto (interno ed esterno), valutazione dei rischi	RSGPG	Comitato Guida	AU

1. INTRODUZIONE

In conformità al requisito 6.3.2.6 a) della **prassi UNI/PdR 125:2022** e come parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), **CIGLIERI S.r.l.** ha condotto un'approfondita analisi del contesto interno ed esterno.

Lo scopo è identificare i fattori che possono influenzare l'efficacia delle politiche di parità e, nello specifico, servire da base documentale e fattuale per una valutazione accurata del rischio di molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno considera i fattori macroscopici legati al territorio, al settore di appartenenza e al panorama socio-economico e normativo italiano, che non sono sotto il controllo diretto dell'azienda ma che ne influenzano l'operatività.

2.1 Fattori Territoriali e Geografici

CIGLIERI S.r.l., pur avendo sede legale ed operativa a Roma, opera su tutto il territorio nazionale con una presenza stabile in diverse regioni.

- **Aree di Operatività:** Abruzzo, Marche, Lazio, Campania, Sardegna.
- **Impatto sulla Parità:** L'azienda riconosce che i contesti regionali presentano differenze significative in termini di tassi di occupazione femminile, stereotipi culturali e accessibilità dei servizi di welfare (come asili nido o assistenza agli anziani). In particolare, i dati nazionali (Istat) mostrano divari maggiori nel Mezzogiorno rispetto al Centro-Nord, con tassi di occupazione per le madri con figli piccoli significativamente inferiori.
- *Specificità Ciglieri: ."].*

2.2 Settore di Appartenenza (Consulting e Interventi Sociali)

Il settore di riferimento per l'applicazione dei KPI è "Consulting" (ATECO 70.22.09), focalizzato su "welfare e servizi alla persona, formazione professionale, consulenza per enti pubblici, comunicazione istituzionale e progettazione sociale e territoriale".

- **Caratteristiche del Settore:** A livello nazionale, il settore del terziario avanzato e dei servizi sociali presenta un'elevata componente di forza lavoro femminile, ma spesso soffre ancora di una segregazione verticale (barriere alla carriera per posizioni manageriali apicali).
- **Fattori di Rischio Specifici:**
 - **Interazione con Terzi:** L'erogazione di servizi alla persona e la consulenza presso enti pubblici espongono il personale a frequenti interazioni con utenti, clienti e personale esterno. Questo introduce un fattore di rischio di violenza o molestie proveniente da terzi, che deve essere adeguatamente monitorato e prevenuto.

- **Mobilità:** Le attività di progettazione sociale e territoriale possono richiedere spostamenti o trasferte, aumentando l'esposizione al rischio legato al pendolarismo e alla sicurezza negli spostamenti.

2.3 Panorama Socio-Economico e Normativo Italiano

- **Divario di Genere: Ciglieri S.r.l.** agisce in un contesto nazionale caratterizzato da un persistente divario (come evidenziato da dati EIGE e Global Gender Gap Report), in particolare per quanto riguarda la partecipazione economica e la *child penalty* (il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio), con forti asimmetrie negli effetti su uomini e donne. L' maternità è ancora un ostacolo per la parità, con una sensibile riduzione del tasso di occupazione femminile rispetto alle donne senza figli.
- **Quadro Normativo:** L'azienda opera nel pieno rispetto della normativa vigente (Costituzione Italiana , Codice Pari Opportunità d.lgs 198/2006 , normativa su maternità/paternità d.lgs 151/2001 , Decreto Whistleblowing d.lgs 24/2023) e dei CCNL applicati. **L'adozione del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022 rappresenta l'impegno volontario per superare il mero adempimento normativo.**

3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno si concentra sulla specifica struttura organizzativa, sulla popolazione aziendale e sulla cultura di **Ciglieri S.r.l.**, partendo da un'ottima base grazie all'elevata componente femminile.

3.1 Profilo dell'Organizzazione

- **Storia e Missione:** Operativa dal 2014, l'azienda è specializzata nella progettazione e realizzazione di interventi sociali, welfare, politiche attive del lavoro e turismo sociale, con un forte orientamento all'impatto positivo sulle comunità.
- **Cultura Inclusiva:** La natura stessa del business è basata sulla valorizzazione della persona, del benessere psicofisico e sulla serenità nei luoghi di lavoro. Questo rappresenta un forte fattore di "readiness" organizzativa contro discriminazioni e molestie. L'azienda rifiuta ogni discriminazione basata su genere, nazionalità, origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico o sessuale.

3.2 Popolazione Aziendale e Bilancio di Genere

- **Forte Componente Femminile:** Al 2025, il **75%** della forza lavoro è costituito da donne. Il grafico del "Bilancio di Genere 2023-2025" mostra un forte e costante sbilanciamento verso il genere femminile.
- **Forza Lavoro Giovane:** Il **64%** della forza lavoro ha meno di 40 anni.
- **Impatto sull'Analisi:** L'elevata presenza di donne e di personale giovane richiede un'attenzione specifica alle politiche di supporto alla genitorialità (sia maternità che paternità) e alla conciliazione vita-lavoro , per evitare discriminazioni indirette legate ai carichi di cura. L'analisi deve focus group e survey anonime per indagare la percezione e le esperienze personali, dato che le molestie sessuali possono essere perpetrate sia tra colleghi (violenza orizzontale) che tra superiori e subordinati (violenza verticale) o da clienti/fornitori.

3.3 Struttura Organizzativa e Mansionario

- **Trasparenza:** **Ciglieri S.r.l.** ha definito con chiarezza la struttura organizzativa (Organigramma – e Mansionario) e le responsabilità di tutto il personale.

- **Mansionario:** è presente un MANSIONARIO AZIENDALE (ALLEGATO 5) che specifica per ogni ruolo funzioni, autorità, responsabilità e competenze minime. Questo è fondamentale per garantire che le retribuzioni siano eque e basate sulle effettive mansioni svolte, prevenendo discriminazioni salariali.
- **Comitato Guida:** È stato istituito un Comitato Guida per la parità di genere, affidato al monitoraggio degli obiettivi e delle azioni.

3.4 Sistemi di Comunicazione e Segnalazione

- **Canali Interni:** Sono attivi strumenti di comunicazione interna come riunioni, e-mail e intranet (PG02-Comunicazione).
- **Canale di Segnalazione Anonimo:** L'azienda si è dotata di un "Modulo di Whistleblowing" (Canale di Segnalazione Anonimo tramite Strumento Informatico) configurato per garantire la totale assenza di tracciabilità del segnalante (nessun indirizzo IP, cookie o dati di accesso). Il processo è supportato da politiche di non ritorsione chiare e severe, con principio di tolleranza zero.

4. SINTESI DEI FATTORI CRITICI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Ciglieri S.r.l., sulla base dell'analisi del contesto sopra descritta, ha elaborato la seguente matrice dei rischi:

ID	Area di Analisi	Fattore di Contesto / Pericolo	Gruppo Esposto	Pericolo Identificato	Probabilità (P)	Danno (D)	Rischio (R)
R01	Esterno - Territorio	Operatività in Abruzzo, Marche, Lazio, Campania, Sardegna	Personale in sedi distaccate / smart working	Isolamento, disparità di accesso al welfare locale, percezione di abbandono	2	2	4
R02	Esterno - Settore	Elevata interazione con utenti e clienti (enti pubblici)	Consulenti, operatori di welfare, formatori	Violenza o molestie verbali/fisiche da parte di terzi (clienti/utenti)	3	3	9
R03	Esterno - Normativa	Persistente child penalty e divario salariale nazionale (Istat)	Dipendenti donne in età fertile / madri	Discriminazioni indirette su progressione di carriera o disparità salariali	2	3	6
R04	Interno - Popolazione	75% donne, 64% giovani (<40 anni) nella forza lavoro	Tutta la popolazione aziendale giovane	Molestie sessuali verticali (gerarchiche) o orizzontali (tra colleghi)	2	4	8
R05	Interno - Organizzazione	Trasparenza di ruoli (Mansionario - ALLEGATO 5)	Tutti i dipendenti	Prevaricazione legata all'ambiguità dei ruoli (Fattore mitigante presente)	1	2	2
R06	Interno - Comunicazione	Canale di Segnalazione Anonimo (Whistleblowing) attivo	Potenziati segnalanti / vittime	Ritorsioni a seguito di segnalazioni di molestie (Fattore mitigante presente)	2	3	6
R07	Interno - Cultura	Missione orientata al benessere e interventi sociali	Tutti i dipendenti	Comportamenti offensivi o clima non armonioso (Fattore mitigante presente)	1	2	2

5. PIANO D'AZIONE DI PREVENZIONE E MITIGAZIONE

ID Rischio	Classe Rischio	Tipologia Misura	Azione di Mitigazione / Correttiva Specifica	Responsabile	Termine Attuazione	Indicatori di Monitoraggio / KPI
R01	ACCETTABILE	Organizzativa	Attivazione di 'Virtual Coffee' e check-in periodici da parte di HR con i lavoratori in smart working/sedi distaccate per monitorare l'inclusione.	Ufficio HR	12 mesi	N. incontri svolti / % partecipazione
R02	NOTEVOLE	Organizzativa / Procedurale	Sviluppo di una procedura specifica per la gestione di utenti/enti pubblici aggressivi; inserimento di clausole di rispetto nei contratti di servizio.	Comitato Guida / Legal	6 mesi (Priorità)	Procedura approvata e diffusa
R03	NOTEVOLE	Organizzativa	Audit retributivo annuale per verificare e garantire l'assenza di gender pay gap; monitoraggio dei rientri da maternità con piani di inserimento flessibili.	Comitato Guida / Amministrazione	6 mesi (Priorità)	Report annuale Gender Pay Gap = 0%
R04	NOTEVOLE	Formazione / Sensibilizzazione	Erogazione di corsi obbligatori focalizzati su tolleranza zero, molestie orizzontali/verticali e micro-aggressioni. Focus group annuali facilitati.	Ufficio HR / RSGPG	6 mesi (Priorità)	% Personale formato (Target 100%)
R05	BASSO	Organizzativa	Mantenimento e aggiornamento periodico del Mansionario Aziendale (Allegato 5) per evitare conflitti di ruolo.	Direzione Aziendale (AU)	Continuativo	Mansionario aggiornato annualmente
R06	NOTEVOLE	Comunicazione / Tutela	Campagna di comunicazione interna sull'assoluta inesistenza di ritorsioni per chi usa il form whistleblowing; test periodici di sicurezza del form.	Comitato Guida	6 mesi (Priorità)	N. comunicazioni inviate / Esito test IT
R07	BASSO	Cultura	Promozione di attività di team building e diffusione del codice etico incentrato sulla comunicazione gentile.	Direzione Aziendale (AU)	Continuativo	Feedback positivo da survey interna

6. MONITORAGGIO, PERIODICITÀ E AGGIORNAMENTO

Il presente documento di Analisi del Contesto, unitamente alla relativa *Matrice di Valutazione dei Rischi* e al *Piano d'Azione*, costituisce uno strumento dinamico e reattivo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) di **CIGLIERI S.r.l.**

Al fine di garantirne la costante efficacia e l'adeguatezza nel tempo, la **CIGLIERI S.r.l.** stabilisce i seguenti criteri di monitoraggio e aggiornamento:

- **Revisione Periodica Ordinaria:** la valutazione dei rischi e lo stato di avanzamento del Piano d'Azione sono sottoposti a riesame e aggiornamento con cadenza almeno annuale, in concomitanza con il Riesame della Direzione e in collaborazione con il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG) e il Comitato Guida.
- **Monitoraggio Continuo (KPI):** gli indicatori di monitoraggio (KPI) associati alle singole misure di mitigazione vengono verificati su base semestrale per intercettare tempestivamente eventuali scostamenti o criticità.
- **Revisione Straordinaria:** il presente documento sarà oggetto di revisione e aggiornamento immediato (entro 30 giorni) qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni:
 1. Mutamenti significativi nell'assetto organizzativo interno, nella demografia aziendale o nelle aree geografiche di operatività;
 2. Modifiche sostanziali del quadro normativo di riferimento o del settore di appartenenza;
 3. Emergenza di nuove vulnerabilità o input critici derivanti dai canali di segnalazione interna (Whistleblowing) o dagli esiti delle survey/focus group periodici.

La Direzione approva e promuove il presente piano, riaffermando l'impegno verso il miglioramento continuo e la tolleranza zero nei confronti di ogni forma di molestia e discriminazione.