

# REGOLAMENTO

## PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

[RAPPORTO TRA SCUOLA (DS\_DOCENTI\_ATA) E GENITORI/DELEGATI]

1



REVISIONE: MAGGIO 2026

R.S.P.P.



**REGOLAMENTO**  
**PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE**  
**SUI LUOGHI DI LAVORO**

**INDICE**

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<i>PAG.03</i>
<b>ART.1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<i>PAG.04</i>
<b>ART.2 - DEFINIZIONI</b> <b>MOLESTIA _ DISCREMINAZIONE _</b>	<i>PAG.05</i>
<b>ART.3 - IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>	<i>PAG.06</i>
<b>ART.4 - LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO</b>	<i>PAG.07</i>
<b>ART.6 - SEGNALAZIONI</b>	<i>PAG.08</i>
<b>ART.7 - CONCLUSIONI</b> <b>..MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE</b> <b>..MONITORAGGIO E RIESAME INDICATORI</b> <b>..GRUPPO OPERATIVO</b>	<i>PAG.09</i>

**FONTI INTERNAZIONALI****CONVENZIONE N.190 [2019] - L.4 15.01.2021.**

LA CONVENZIONE N.190 DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (O.I.L.) (2019) È IL PRIMO TRATTATO INTERNAZIONALE CHE RICONOSCE IL DIRITTO DI OGNI PERSONA A UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA VIOLENZA-MOLESTIE COMPRESSE QUELLE SUL GENERE.

L'ITALIA HA RATIFICATO QUESTA CONVENZIONE CON LA LEGGE.N.4/15.01.2021 SULL'ELIMINAZIONE-PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO E SULLA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E DEL BENESSERE LAVORATIVO.

[LE "VIOLENZE E MOLESTIE" SONO I COMPORTAMENTI INACCETTABILI MANIFESTATI FISICAMENTE-PSICOLOGICAMENTE-SESSUALMENTE E LE MINACCE DI TALI COMPORTAMENTI].

**FONTI EUROPEE**

DIRETTIVA 2000/78/CE E DIRETTIVA 2006/54/CE: VIETANO LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE FONDATE SU: SESSO \_ ETÀ \_ RELIGIONE \_ ORIENTAMENTO SESSUALE O CONVINZIONI PERSONALI NEI LUOGHI DI LAVORO.

ACCORDO QUADRO EUROPEO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO (2007) SOTTOSCRITTO DALLE PARTI SOCIALI EUROPEE (CES \_ UNICE \_ UEAPME \_ CEEP) INVITA LE IMPRESE-AZIENDE-ENTI A PREVENIRE E GESTIRE EPISODI DI VIOLENZA E MOLESTIA ATTRAVERSO POLITICHE AZIENDALI \_ FORMAZIONE \_ PROCEDURE DI SEGNALAZIONE.

**FONTI NAZIONALI (ITALIA)****COSTITUZIONE ITALIANA:**

ART.32: TUTELA LA SALUTE COME DIRITTO FONDAMENTALE.

ART.41: STABILISCE CHE L'INIZIATIVA ECONOMICA PRIVATA NON PUÒ SVOLGERSI IN MODO DA RECARE DANNO ALLA SICUREZZA O ALLA DIGNITÀ UMANA.

**D.LGS. 81/2008 (TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO):**

IMPONE AL DATORE DI LAVORO L'OBLIGO DI VALUTARE TUTTI I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA \_ COMPRESI QUELLI DI NATURA PSICO-SOCIALE [RISCHIO: STRESS LAVORO-CORRELATO \_ MOLESTIE E VIOLENZE].

**D.LGS.198/2006 (CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ):**

ARTT.26-37: DEFINISCE E VIETA LE MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO \_ PREVEDENDO TUTELE SPECIFICHE PER LE VITTIME E SANZIONI PER I RESPONSABILI.

**CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO (CCNL):**

MOLTI CCNL CONTENGONO CLAUSOLE SPECIFICHE PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE [SPESSE IN LINEA CON L'ACCORDO QUADRO EUROPEO DEL 2007].

**L.85/2023 (CONVERSIONE D.L. 48/2023)**

IL DECRETO-LEGGE 04.05.2023/N.48 [CONVERTITO NELLA L.85/2023] RECANTE MISURE URGENTI PER L'INCLUSIONE SOCIALE E L'ACCESSO AL MONDO DEL LAVORO.

[INTEGRA IL D.LGS.81/08 E RAFFORZA GLI OBLIGHI DI VAL.RISCHI LAVORATIVI].

**D.LGS.24/2023**

IL DECRETO RIGUARDA LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E RECA DISPOSIZIONI RIGUARDANTI LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI.

**LEGGE N.25/04.03.2024**

LEGGE RIGUARDANTE LA 'TUTELA DEL PERSONALE SCOLASTICO'.

VIENE EVIDENZIATO OBLIGO DI DENUNCIARE OGNI ATTO DI VIOLENZA O INTIMIDAZIONE [NEL DVR DEVONO ESSERE INSERITE LE VALUTAZIONI RIGUARDANTI IL RISCHIO AGRESSIONI DA PARTE DI STUDENTI E/O GENITORI].

..QUESTA LEGGE E' 'OSSERVATORIO NAZIONALE SU SICUREZZA DEL PERSONALE SCOLASTICO'.

**LEGGE N.70/17.05.2024**

'DISPOSIZIONI DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL BULLISMO E DEL CYBERBULLISMO'.

**DECRETO-LEGGE 31 OTTOBRE 2025/N.159 (CONVERTITO NELLA L.29.12.2025/N.198)**

IL D.LGS.81/2008 [NEL RISPETTO DEL L'ART.28] STABILISCE CHE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI DEVE ESSERE "GLOBALE E COMPLETA".

..LA VALUTAZIONE DEVE RIGUARDARE ANCHE I RISCHI LEGATI ALLO **STRESS LAVORO-CORRELATO** E ALLE **DIFFERENZE DI GENERE**.

..IL DECRETO INDICA TRA LE MISURE GENERALI DI TUTELA L'OBLIGO DI PREVEDERE AZIONI DI **PREVENZIONE DELLE CONDOTTE VIOLENTE O MOLESTE** VERSO I LAVORATORI.

[PERTANTO LE MOLESTIE E VIOLENZE DIVENTANO, FORMALMENTE, UN **RISCHIO LAVORATIVO**].

## ARTICOLO 1 - SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

### OBIETTIVO DEL PRESENTE REGOLAMENTO È:

- **VALUTARE \_ ELIMINARE \_ RIDURRE LE MOLESTIE TRA SCUOLA (DS\_DOCENTI\_ATA) E GENITORI/DELEGATI**
- **CONTRIBUIRE A DIFFONDERE LA CULTURA DEL MASSIMO RISPETTO DELLA PERSONA \_ DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ INDIVIDUALE.**
- **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.
- **È DEFINIRE I COMPORTAMENTI VIETATI E LE MODALITÀ DI INOLTRO E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI** .  
[GARANTENDO LA RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL SEGNALANTE, DEL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E DELLE PERSONE COINVOLTE, E TUTELANDO COSÌ IL RISPETTO DEI DIRITTI DI OGNI INDIVIDUO.

### IL PRESENTE **REGOLAMENTO** DEFINISCE:

\_\_ L'IMPEGNO DELLA SCUOLA PER IL **CONTRASTO DI OGNI FORMA DI -VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO.**

\_\_ LA **VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI MOLESTIE** SUI LUOGHI DI LAVORO.

\_\_ MISURE PER PREVENIRE LE MOLESTIE.

\_\_ LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI.

\_\_ IL **REGOLAMENTO** SI APPLICA A TUTTI COLORO CHE LAVORANO NELLA SCUOLA E CHE COLLABORANO A QUALSIASI TITOLO.

### IL PRESENTE **REGOLAMENTO** VIENE APPLICATO:

\_\_ **IN TUTTI I LUOGHI** DI LAVORO [COMPRESI GLI SPAZI PUBBLICI LADDOVE QUESTI SIANO UN LUOGO DI LAVORO].

\_\_ **DURANTE GLI SPOSTAMENTI PER RECARSI AL LAVORO E PER IL RIENTRO DAL LAVORO**

\_\_ **IN LUOGHI DESTINATI ALLA PAUSA O ALLA PAUSA PRANZO [OPPURE NEI LUOGHI DI UTILIZZO DI SERVIZI IGIENICO-SANITARI O NEGLI SPOGLIATOI].**

\_\_ **PER TUTTI GLI OPERATORI UTENTI:**

- PERSONALE DOCENTE E ATA
- GENITORI-DELEGATI

\_\_ IL **REGOLAMENTO** SI APPLICA ANCHE AI LUOGHI DI LAVORO VIRTUALI:

\_\_ MEETING VIRTUALI

\_\_ COLLEGAMENTI

\_\_ TELEFONO

\_\_ SMART WORKING

\_\_ TELELAVORO \_\_ ECC..

## ARTICOLO 2 – DEFINIZIONI

### DEFINIZIONE DI MOLESTIA

LA **MOLESTIA** È UN COMPORTAMENTO INDESIDERATO  
PER RAGIONI CONNESSE A:

GENERE

ORIGINE ETNICA \_ RELIGIONE

DISABILITÀ \_ CONDIZIONE DI SALUTE \_ ETÀ

ORIENTAMENTO SESSUALE

CONDIZIONI PERSONALI O SOCIALI.

LA **MOLESTIA MORALE/PSICOLOGICA** È UNA CONDOTTA OSTILE, CHE SI MANIFESTA ATTRAVERSO COMPORTAMENTI \_ ATTI \_ GESTI CONTRO UN INDIVIDUO, AVENTE UNO SCOPO O UN EFFETTO FISICAMENTE O PSICOLOGICAMENTE PERSECUTORIO [METTE IN PERICOLO IL BENESSERE INDIVIDUALE O COMPROMETTE IL CLIMA DI LAVORO].

A TITOLO ESEMPLIFICATIVO SONO MOLESTIE M./P.:

- OFFESE \_ INTIMIDAZIONI
- CALUNNIE E INSULTI.
- EMARGINAZIONE
- LIMITAZIONE DI ESPRESSIONE.
- COMMENTI SULLE CONDIZIONI PERSONALI.

### DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

**DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** QUALSIASI ATTO O COMPORTAMENTO PER CUI UNA PERSONA È PENALIZZATA.

IN BASE A:

GENERE \_ ORIGINE ETNICA \_ RELIGIONE-CONVINZIONI PERSONALI \_  
DISABILITÀ \_ SALUTE \_ ETÀ \_ ORIENTAMENTO SESSUALE \_ CONDIZIONI  
PERSONALI.

**DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** QUALSIASI ATTO CHE POSSA METTERE DETERMINATE PERSONE IN UNA POSIZIONE DI SVANTAGGIO CAUSA DI:  
GENERE \_ ORIGINE ETNICA \_ RELIGIONE \_ DISABILITÀ-SALUTE \_ ETÀ  
\_ ORIENTAMENTO SESSUALE \_ CONDIZIONI PERSONALI.

COSTITUISCE DISCRIMINAZIONE OGNI TRATTAMENTO.MODIFICA DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO CHE PONE IL LAVORATORE IN ALMENO UNA DELLE SEGUENTI CONDIZIONI:

- POSIZIONE DI SVANTAGGIO RISPETTO ALTRI LAVORATORI.
- LIMITAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ ALLE SCELTE AZIENDALI.
- LIMITAZIONE AI MECCANISMI DI AVANZAMENTO NELLA CARRIERA.

## ARTICOLO 3 – IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE

### PRINCIPI GENERALI

TUTTI I MEMBRI DELLA COMUNITÀ SCOLASTICA DEVONO:

- RISPETTARE LA DIGNITÀ DI OGNI PERSONA
- SEGNALARE PRONTAMENTE COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI
- NON OSTACOLARE LE INDAGINI INTERNE O LE AZIONI CORRETTIVE;
- SOSTENERE LE VITTIME DI MOLESTIE [PROTEGGENDO LA LORO PRIVACY].

LA SCUOLA SI IMPEGNA A:

- INDIVIDUARE OGNI FORMA DI ABUSO FISICO \_ VERBALE (MOLESTIA).
- PREPARARE UN PIANO PER PREVENIRE-GESTIRE DELLE MOLESTIE.
- FORNIRE UNA FORMAZIONE SPECIFICA.
- PIANIFICARE E ATTUARE VERIFICHE (SURVEY) PERIODICHE PER INDAGARE SE SONO PRESENTI ESPERIENZE DI MOLESTIE.
- VALUTARE GLI AMBIENTI DI LAVORO ANCHE DAL PUNTO DI VISTA DELLA VIOLENZA E MOLESTIA.
- PREVENIRE COMPORTAMENTI PREVARICATORI O PERSECUTORI.
- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO.
- DOTARSI DI UN PROCESSO STRUTTURATO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI [ANCHE ANONIMA] DI OGNI FORMA DI VIOLENZA.
- FORNIRE ASSISTENZA E SUPPORTO 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 TUTELEATE NELLA PROPRIA LIBERTÀ PERSONALE.
- CONSIDERA IL BENESSERE PSICOFISICO E LA SERENITÀ PSICOLOGICA NEI LUOGHI DI LAVORO COME ELEMENTI FONDAMENTALI.

## ARTICOLO 4 – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

SUCCESSIVAMENTE **ALL'ANALISI DEL CONTESTO E DEI DATI** A  
DISPOSIZIONE SI RIPORTANO  
LE AZIONI MIGLIORATIVE:

### MISURE STRUTTURALI E TECNOLOGICHE

A TITOLO ESEMPLIFICATIVO LE POSSIBILI AZIONI DA INTRAPRENDERE  
RIGUARDANO SOSTANZIALMENTE:

- 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

A TITOLO ESEMPLIFICATIVO IN RELAZIONE AD AZIONI CHE COINVOLGONO MAGGIORMENTE LA SFERA ORGANIZZATIVA DEL LAVORO, È  
NECESSARIO:

- 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

A TITOLO ESEMPLIFICATIVO LA FORMAZIONE DEVE MIRARE A FAR SÌ  
CHE:

- TUTTO IL PERSONALE CONOSCA: .
- A.** I RISCHI POTENZIALI PER LA SICUREZZA .
- B.** LE PROCEDURE DA SEGUIRE IN CASO DI EPISODI DI VIOLENZA.

## ARTICOLO 5 – SEGNALAZIONI

### **LE SEGNALAZIONI DI OGNI CRITICITA'**

POSSONO ESSERE PRESENTATE CON LE SEGUENTI MODALITÀ:

**TUTTE LE SEGNALAZIONI VENGONO TRASMESSE ALLA SCUOLA  
TRAMITE EMAIL DEDICATA**

#### **LA SCUOLA INDIVIDUA:**

- GRUPPO ANALIZZATORE: .  
ESAMINA LE SEGNALAZIONI RICEVUTE
- GRUPPO DI SUPPORTO: .  
EFFETTUA ANALISI-ACCERTAMENTI DELLE CRITICITA

### **IL PROCESSO DI ANALISI DELLA SEGNALAZIONE**

È COMPOSTO DALLE SEGUENTI FASI:

#### **GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

1. Ricezione → Dirigente Scolastico (Referente) .  
IL 'GRUPPO ANALIZZATORE' ESAMINA LE SEGNALAZIONI RICEVUTE.
2. Valutazione preliminare
3. Intervento immediato → tutela della vittima  
IL 'GRUPPO ANALIZZATORE' SEGNA AL 'GRUPPO DI SUPPORTO' PER ACCERTAMENTI
4. Indagine interna → raccolta testimonianze e prove
5. Misure correttive → Regolamento e normativa vigente
6. Follow-up → monitoraggio della situazione  
IL 'GRUPPO DI SUPPORTO' IN SEGUITO AGLI ACCERTAMENTI PROVVEDERÀ AD  
ADOTTARE I PROVVEDIMENTI ORGANIZZATIVI RITENUTI PIÙ OPPORTUNI.
7. Archivio riservato → protezione privacy  
OGNI ATTIVITA' VIENE EFFETTUATA TUTELANDO OGNI SOGGETTO COINVOLTO.

#### **PROTEZIONE DELLA VITTIMA E DEL SEGNALANTE**

- Supporto totale verso chi segnala
- Tutela dell'anonimato
- Supporto psicologico [eventuale] disponibile tramite lo sportello psicologico dell'istituto

## ARTICOLO 6 – CONCLUSIONI

- ..MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE
- ..MONITORAGGIO E RIESAME INDICATORI
- ..GRUPPO OPERATIVO

### MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARE

PER CONTRASTARE LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO, L'ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA ADOTTA IL **'REGOLAMENTO CONTRO MOLESTIE-VIOLENZE'** [MISURE PREVENTIVE E PROCEDURE DI CONTRASTO] CHE RICHIEDONO QUESTA ATTIVITA':

**1. CODICI DI COMPORTAMENTO O ETICI** CHE EVIDENZIANO L'IMPEGNO DELL'ENTE A MANTENERE UN AMBIENTE DI LAVORO EQUO E RISPETTOSO [CERCANDO DI ELIMINARE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIA].

**2. MISURE ORGANIZZATIVE** (LAVORO IN COPPIA \_ PRESIDIO AREE CRITICHE \_ MIGLIORAMENTO LAYOUT ...).  
**. LE MISURE POSSONO INCLUDERE:**  
\_ UNA CORRETTA GESTIONE DEI CARICHI DI LAVORO  
\_ LA DEFINIZIONE DEI RUOLI  
\_ L'ATTENZIONE AI FATTORI DI STRESS PSICOSOCIALE LA PROMOZIONE DI UNA CULTURA INCLUSIVA.

**3. SEGNALAZIONI CRITICITA'** \_ PROCEDURE PRECISE PER CONSENTIRE AI LAVORATORI DI DENUNCIARE EPISODI DI VIOLENZA O MOLESTIA [IN MODO SICURO (ANCHE ANONIMO) CONTRO RITORSIONI].

**4. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE** PER AIUTARE I LAVORATORI:

**A** A RICONOSCERE E AFFRONTARE I SEGNALI DI COMPORTAMENTI MOLESTI O VIOLENTI

**B** A CONOSCERE I DIRITTI DEI LAVORATORI E I CANALI DI SEGNALAZIONE DISPONIBILI.

VENGONO PREDISPOSTE QUESTE ATTIVITA':

● CORSI DI FORMAZIONE PER DOCENTI E ATA

CORSI SU QUESTE TEMATICHE:

RISPETTO

PARITÀ DI GENERE

USO CORRETTO DELLE TECNOLOGIE.

● PROMOZIONE DI CAMPAGNE EDUCATIVE E LABORATORI IN COLLABORAZIONE CON PIATTAFORME MINISTERIALI E PROGETTI NAZIONALI.

**5. INFORMATIVA PER TUTTI I LAVORATORI.**

- 6. SISTEMI DI SICUREZZA** .  
 \_DOTAZIONI TECNOLOGICHE: .  
 ALLARMI \_ VIDEOCAMERE \_ ILLUMINAZIONE .  
 DA INSTALLARE SOPRATTUTTO NEI LUOGHI DOVE IL RISCHIO DI .  
 AGGRESSIONE È ELEVATO. .
- 7. DEFINIZIONE DI PROCEDURE INTERNE** .  
 \_CODICI DI CONDOTTA .  
 \_PROTOCOLLI DI GESTIONE DEI RECLAMI. .
- 8. DEFINIZIONE REFERENTI [O SPORTELLI D'ASCOLTO] PER LA**  
**GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA E MOLESTIA** A CUI I LAVORATORI  
 POSSANO RIVOLGERSI PER AFFRONTARE EPISODI DI VIOLENZE E  
 MOLESTIE SUL LAVORO.
- 9. PREDISPOSIZIONE QUESTIONARI ANONIMI** PER MONITORARE IL  
 CLIMA DELL'ENTE E IDENTIFICARE EVENTUALI PROBLEMI NASCOSTI  
 RELATIVI A MOLESTIE O VIOLENZE.
- 10. PREDISPORRE USO CORRETTO DELLE TECNOLOGIE:**
- Uso adeguato di: .  
 \_piattaforme digitali .  
 \_app.scolastiche e social .
  - Nessuna diffusione di: .  
 immagini video .  
 informazioni personali [senza consenso] .
  - Segnalazione immediata di cybermolestie .
  - Promozione di consapevolezza digitale e sicurezza online .  
 \_GLI 'EPISODI DIGITALI IRREGOLARI' VENGONO GESTITI E .  
 SEGNALATI IN MODO ANALOGO ALLA SEGNALAZIONE DELLE MOLESTIE IN .  
 PRESENZA. .

## FUNZIONI GRUPPO OPERATIVO.

IL GRUPPO OPERATIVO SUPPORTA OGNI OPERATORE PER VALUTARE IL  
'RISCHIO MOLESTIE'.

### FUNZIONE OPERATIVA DEL GRUPPO

IL **GRUPPO** SI OCCUPA DI:

- 1.** DI PREDISPORRE E/O AGGIORNARE, SULLA BASE DELLE  
 RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA:  
 ● IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'  
 ● LA MODULISTICA CORRELATA (MODELLI DI SEGNALAZIONE, ...)
- 2.** DI COORDINARSI CON LE ALTRE COMMISSIONI AFFINCHÉ QUESTE  
 ULTIME PROVVEDANO AD ARMONIZZARE I RISPETTIVI REGOLAMENTI/DOCUMENTI  
 CON IL 'REGOLAMENTO CONTRO VIOLENZE-MOLESTIE'.
- 3.** PREDISPORRE E COORDINARE, SULLA BASE DELLE  
 RICHIESTE/INDICAZIONI DELLA DIRIGENZA, GLI INTERVENTI DI  
 PREVENZIONE GENERALE PREVISTI PER L'A.S. CORRENTE.