

REGOLAMENTO

PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

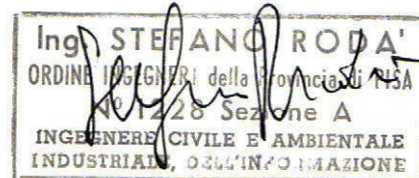
[RAPPORTO TRA SCUOLA (DS_DOCENTI_ATA) E STUDENTI]

1



REVISIONE: MAGGIO 2026

R.S.P.P.



REGOLAMENTO
PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE
SUI LUOGHI DI LAVORO

INDICE

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

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.