CODICE DI CONDOTTACONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING E GESTIONE CRITICITA'

CODICE DI CONDOTTA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'
DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1
Principi

1. Tutti i lavoratori/trici hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
2. PROVINCIA DEI FRATELLI DELLA CONGREGAZIONE DELLE SCUOLE CRISTIANE assicura un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
3. Ogni lavoratore/trice e amministratore/trice è tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
4. Le molestie sessuali e il mobbing e ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale,la motivazione al lavoro, e incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro,sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.
5. L'Azienda assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive eimparziali, volte a garantire al/alla dipendente che abbia subito molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori l'interruzione della condotta molesta.
6. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Art. 2
Definizione di molestia sessuale

1. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento a connotazione sessuale indesiderato o che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. La molestia diventa inaccettabile qualora:
   - i suddetti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono;
   - qualora il rifiuto o l'accettazione di tali comportamenti da parte della persona interessata vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, da amministratori/trici, superiori o colleghi/e, a motivo di decisioni inerentiall'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore/trice, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione;
   - i suddetti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.
3. La caratteristica essenziale dell'abuso di tipo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua:spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione alla persona diventa molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali

attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato, oppure travisato, oppure ingiustificato.

Art. 3
Tipologie di molestie sessuali

1. Oltre alle richieste di prestazioni sessuali e ai ricatti sessuali, possono rientrare nella tipologia della molestia sessuale:
   - apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
   - gesti alludenti al rapporto sessuale;
   - contatti corporei fastidiosi;
   - scherzi e barzellette, comunicazioni a doppio senso a sfondo sessuale;
   - esposizione di manifesti, di fotografie che alludono al sesso e di materiale di carattere pornografico;
   - sottolineatura con parole, commenti, della presunta inferiorità della persona, inquanto appartenente ad un determinato sesso.

Art. 4
Definizione di mobbing

1. Si verifica una situazione di mobbing quando il/la dipendente è ripetutamente fatto/a oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghi/e e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarlo/a dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo/a con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, problemi emotivi, depressione e altre patologie.

Art. 5
Caratteristiche e tipologie di mobbing

1. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:
   - è reiterato e protratto nel tempo;
   - è sistematico;
   - è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.
2. Varie sono le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice dicomportamento mobilizzante, ad esempio:
   - calunniare o diffamare un/a lavoratore/trice, oppure la sua famiglia;
   - negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
   - sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
   - isolare in modo offensivo il/la lavoratore/trice, oppure boicottarlo/a odisprezzarlo/a;
   - esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona;
   - insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
   - controllare il/la lavoratore/trice senza che egli/ella lo sappia o con l'intento didanneggiarlo/a;
   - applicare sanzioni ad un/a singolo/a lavoratore/trice senza motivo apparente,senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei/lui i problemi;

- allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/a lavoratore/trice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio;
- manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale.

3. Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

RISORSE E STRUMENTI

Art. 6
Consulente di fiducia (nomina e compiti)

1. PROVINCIA DEI FRATELLI DELLA CONGREGAZIONE DELLE SCUOLE CRISTIANE istituisce, quale figura di riferimento il Consulente di fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui al seguente articolo.
2. Il Consulente di fiducia viene individuata/o fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura esterna all'azienda, che agisce in piena autonomia. Il Consulente di fiducia è designato dall'Amministratore.
3. Il Consulente di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti si avvale prioritariamente degli Uffici e del personale del Settore Risorse Umane
4. Al Consulente di fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il Consulente di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
5. Il Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.
6. La partecipazione degli interessati agli incontri con il Consulente di fiducia avviene in orario di servizio.
7. Ogni anno, il Consulente di fiducia presenta una relazione sulla propria attività all'Amministratore.
8. Inoltre, il Consulente di fiducia suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.

Il consulente di fiducia nominato dalla Congregazione è l'Avv. Lorenzo Cutore raggiungibile al telefono, 328 412 0207 e alla mail lorenzo.cutore@gmail.com
L'indirizzo Email suindicato garantisce la riservatezza delle comunicazioni ad esso inviate

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIA SESSUALE E DI MOBBING

Art. 7
Procedura informale – Intervento del Consulente

1. La persona che, avendo subito molestie sessuali, violenze morali o persecuzioni psicologiche, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al Consulente di fiducia, presso il recapito che PROVINCIA DEI FRATELLI DELLA CONGREGAZIONE DELLE SCUOLE CRISTIANE ha l'obbligo di comunicare a tutti i dipendenti.
2. Il Consulente di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:
   - su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sullamodalità più idonea per affrontarlo;
   - può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
   - sente il presunto autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventualitestimonianze;
   - tende a promuovere, se del caso, incontri congiunti tra la persona, vittima dellamolestia, e il presunto autore/autrice della medesima.
3. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
4. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.
5. In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.
6. L'intervento del Consulente deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 8
Procedimento formale

1. Qualora la persona oggetto di molestie ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a all'Amministratore
3. L'Amministratore promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare, fatta salva comunque ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Qualora il presunto autore/trice della molestia sia un amministratore/trice, la segnalazione va inoltrata al Consulente di fiducia

5. Se richiesto dall'interessato, il Consulente assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria del procedimento disciplinare.
6. L'Azienda, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

NORME DI GARANZIA

Art. 9
Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale o di mobbing, sono tenute al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso del procedimento.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, il/la dipendente che ha subito le molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 10
Atti discriminatori

1. L'Azienda provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico del/della dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di molestia sessuale o mobbing.
2. Gli atti amministrativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva del/della dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

Art. 11
Informazione

1. L'Azienda si impegna a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consulente di fiducia.
2. L'Azienda adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti disciplinari previsti dal presente codice. I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.

Art. 12
tempi di gestione

1. L'azienda si impegna a gestire il problema segnalato immediatamente dandone una prima valutazione entro 3 giorni lavorativi dal ricevimento della segnalazione.
2. In caso di risoluzione informale essa deve avvenire entro gg 7 dalla valutazione

positiva del caso

3. In caso di procedimento formale esso deve essere avviato entro 30 giorni dalla valutazione