

CODICE NAZIONALE DI COMPORTAMENTO DA ADOTTARE PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

PREMESSA

Il presente codice si propone di prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche.

Aniasa, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti si impegnano a promuovere e diffondere il presente Codice di comportamento all'interno delle aziende applicanti il presente CCNL per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi i dirigenti e ad inserirlo nei capitolati di appalto affinché ci sia la stessa attenzione alla persona nelle aziende/società appaltatrici.

PRINCIPI

Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche e ogni altra forma di violenza e discriminazioni insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la salute, la fiducia, il morale, l'autostima e la motivazione al lavoro.

Il presente Codice nazionale vuole promuovere l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla lavoratrice e al lavoratore che abbia subito mobbing o molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.

Chi denuncia casi di mobbing e/o di molestie ha diritto alla riservatezza e deve essere tutelato da qualsiasi rischio di ritorsione diretta e indiretta, analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

Si riconosce l'importanza di adottare tutte le iniziative volte a favorire un maggior rispetto reciproco dell'inviolabilità della dignità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

DEFINIZIONE DI MOBBING E CONDOTTA MOBBIZZANTE

Per "**mobbing**" si intendono i comportamenti e gli atti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte dei datori di lavoro o da soggetti in posizione sopraordinata, o da colleghi parigrado, che si concretizzano in una modalità persecutoria di tipo psicologico e morale.

Per "**condotte mobbizzanti**" s'intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psico-fisica che si manifesta in forme ansiose-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.



A titolo esemplificativo e non esaustivo sono comportamenti ~~ascrivibili a mobbing~~ e censurabili in ambito lavorativo:

- Calunniare o diffamare una lavoratrice o un lavoratore, oppure le persone a lui care;
- 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 la lavoratrice o il lavoratore, oppure disprezzarla/o;
- Esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona;
- Insultare, calunniare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- Controllare la lavoratrice o il lavoratore senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarla/o;
- Applicare sanzioni a un/una singolo/a lavoratore/rice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere i problemi insieme;
- Allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/una lavoratore/rice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- Effettuare o minacciare un trasferimento immotivato o negare senza validi motivi un trasferimento richiesto dal lavoratore o dalla lavoratrice per serie ragioni soggettive o oggettive;
- Esigere ore di straordinario non giustificato da esigenze di servizio;
- Manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente;
- Ingiustificata rimozione da incarichi già ricoperti, svalutazione dei risultati ottenuti;
- Attuare comportamenti discriminatori nell'assegnazione di ferie, trasferte, turni, compiti o mansioni.

DEFINIZIONE DI MOLESTIE

Per "**molestie**" si intende qualsiasi atto che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percettibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Per "**molestie sessuali**" si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che offendono la dignità degli uomini e delle donne e che si esprimono con manifestazioni fisiche, verbali o di altro genere

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nella tipologia delle molestie sessuali;

- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute e offensive per chi ne è oggetto;
- Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla sostituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro o la progressione di carriera;



- Contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- Gestii o ammiccamenti provocatori a sfondo sessuale;
- Esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che alludono al sesso o materiale pornografico;
- Scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso od in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- Ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.

FIGURE DI RIFERIMENTO

Al fine della risoluzione delle situazioni che dovessero crearsi le "figure di riferimento" sono:

- La Consigliera regionale/provinciale di Parità
- La/ il Responsabile delle risorse umane
- La/il consigliere di Fiducia nelle aziende che vorranno istituirla/o, anche consorziandosi.

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE E COMPORTAMENTI MOBBIZZANTI

La persona che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurarsi come casi di violazione del diritto di pari opportunità, di violenza, molestia o mobbing, di cui al presente Codice, come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutele ivi previste, ricorrendo alla *procedura informale* o alla *procedura formale*.


PROCEDURA INFORMALE

La lavoratrice e il lavoratore può chiedere l'intervento della consigliera di Parità competente (nello specifico sarà la consigliera di parità provinciale per i casi di carattere INDIVIDUALE, sarà invece la regionale per i casi di carattere COLLETTIVO) o, a sua scelta, della/del Responsabile delle risorse umane o della/del Consigliera/e di Fiducia dove istituita, per una soluzione atta a far cessare il comportamento denunciato, a rimuovere gli effetti e a impedirne il ripetersi.

Le figure di riferimento di cui sopra tenteranno la soluzione pacifica del caso acquisendo la descrizione dei fatti delle parti coinvolte. La Consigliera comunicherà all'azienda l'avvio della procedura.

La figura di riferimento prescelta può, previo formale consenso della persona lesa:

- Sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti discriminatori molesti;
- Acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;



- Presiedere incontri a fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice dei comportamenti discriminatori o molesti;
- Proporre ai soggetti competenti interventi organizzativi finalizzati a porre fine ai comportamenti discriminatori o molesti;
- Suggestire ai soggetti competenti azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso.

L'intervento della figura di riferimento prescelta dovrà essere attivato con tempestività e la procedura dovrà in ogni caso concludersi entro trenta giorni dalla data di presentazione della denuncia.

Alla fine della procedura la figura di riferimento, garantendo la necessaria riservatezza, redigerà una relazione per il responsabile legale dell'azienda, descrivendo anche il clima riscontrato nella stessa.

PROCEDURA FORMALE

La/il lavoratrice/ore qualora non ritenga opportuno tentare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rivelato insoddisfacente, può ricorrere alla procedura formale.

L'interessata/o dovrà presentare una denuncia scritta, relativa al comportamento subito direttamente alla persona a ciò delegata dall'azienda, qualora la persona autrice di molestie e mobbing sia la suddetta persona, la denuncia sarà formalizzata alla Consigliera di Parità competente.

Nell'ambito del procedimento il rappresentante aziendale insieme alla figura individuata dalla/dal lavoratrice/ore effettueranno la relativa istruttoria.

Durante l'istruttoria verranno valutate le informazioni, ascoltate le parti ed eventuali testimoni.

L'istruttoria andrà effettuata entro 30 giorni dalla data di apertura del procedimento, prorogabile a 60 giorni per motivate esigenze.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

L'azienda vigilerà sull' effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I responsabili aziendali hanno il dovere di favorire la prevenzione di tali fenomeni nel proprio ambito organizzativo, anche attraverso la formazione e la diffusione di una cultura che valorizzi il rispetto e la qualità delle relazioni.

Tutte le figure poste in posizione di responsabilità secondo l' ordine gerarchico e in ragione della collocazione organizzativa, vigilano sul rispetto del presente Codice.



RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti nella trattazione dei casi di cui al presente Codice o che a qualsiasi titolo ne siano venuti a conoscenza, sono tenuti al più assoluto riserbo nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

La lavoratrice o il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento per qualsivoglia motivo soggetto a pubblicazione.

AZIONI POSITIVE, SENBILIZZAZIONE E FORMAZIONE



Le aziende adotteranno tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente codice di condotta, anche mediante pubblicazione sulla intranet aziendale.



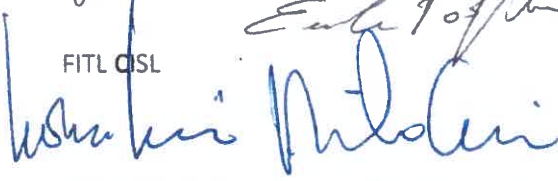
Le aziende predisporranno specifici piani formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o fenomeni di disagio dal lavoro con particolare riferimento al mobbing.

Particolare attenzione dovrà essere posta agli interventi formativi indirizzati ai/alle dirigenti, a chi gestisce le Risorse Umane, a supporto dell'attività di promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona volte alla prevenzione di tali fenomeni.

Le aziende promuoveranno, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee sui luoghi di lavoro.

L'Ente bilaterale nazionale potrà predisporre materiale informativo destinato alle lavoratrice e ai lavoratori e promuoverà un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing.

ANIASA



FILT CGIL


FITL CISL

UILTRASPORTI
