

87



ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLE
LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELLO IACP
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA
PER LA PREVENZIONE DI DISCRIMINAZIONI,
MOBBING, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O
PSICOLOGICHE**

Approvato con delibera commissariale n. 011 del 20/01/2014



TITOLO I – PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 – Finalità e principi

Art. 2 – Ambito di applicazione

Art. 3 – Definizione di molestia sessuale

Art. 4 – Definizione di discriminazione

Art. 5 – Definizione di molestie morali e psicologiche – mobbing

Art. 6 – Doveri di collaborazione

Art. 7 – Sportello di ascolto

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE

Art. 8 – Procedura formale

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 9 – Riservatezza

Art.10 – Attività di informazione e sensibilizzazione



TITOLO I PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 – Finalità e principi

1. Le lavoratrici e i lavoratori dello IACP della Provincia di Foggia 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 le discriminazioni insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

2. L'Amministrazione riconosce:

- l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica;
- il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti discriminatori o molesti;
- il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti nel corso degli accertamenti;
- l'importanza di adottare le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della dignità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Sono tenute/i all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice le/i dipendenti dello IACP della Provincia di Foggia e ogni altro soggetto che presti la propria opera a qualsiasi titolo per l'Amministrazione.

2. Le/I dirigenti inseriscono negli atti d'incarico e nei contratti di affidamento una clausola d'impegno alla tutela dei principi e delle finalità previsti nel presente Codice.

3. Sono soggetti alle procedure di cui ai successivi articoli le/i dipendenti dell'Ente.

Art. 3 - Definizione di molestia sessuale

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che abbia l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è destinataria/o;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per esservi sottomesse/i, che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
- f) esposizione o invio di materiale pornografico sui luoghi di lavoro;
- g) espressioni verbali e scritte denigratorie ed offensive rivolte alla persona o all'intero genere a cui la persona appartiene ovvero rivolti alla persona in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Art. 4 - Definizione di discriminazione

1. Costituisce discriminazione diretta ogni situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia dei comportamenti della discriminazione diretta:

- a) riservare un trattamento meno favorevole a una persona per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità/paternità, ai congedi parentali, con particolare riferimento a:
 - a1) cambiamenti ingiustificati di funzioni o di settore di lavoro al rientro dal congedo per maternità;
 - a2) mancata o ritardata applicazione di istituti e di disposizioni contrattuali, motivata dall'assenza dal servizio, tale da determinare penalizzazioni economiche o nella progressione di carriera;
- b) privilegiare, per lo svolgimento di compiti e mansioni qualificate, persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
- c) impartire disposizioni che implicino la discriminazione delle persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

2. Costituisce discriminazione indiretta qualsiasi situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia dei comportamenti della discriminazione indiretta:

- a) l'adozione di stereotipi di genere che impongano un ruolo subalterno al genere femminile;
- b) l'adozione - nei criteri di selezione per l'accesso al lavoro, per la progressione di carriera, per l'ammissione alla formazione - di requisiti che, anche se apparentemente neutri, di fatto discriminino le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali;
- c) l'adozione, in un determinato ambiente di lavoro, di un linguaggio verbale e/o gestuale che crei una situazione di disagio e comportamenti, come conseguenza, l'esclusione o l'autoesclusione di persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, alle convinzioni personali.

3. L'Amministrazione 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.

Art. 5 - Definizione di molestie morali e psicologiche - mobbing

1. Come individuato dall'art. 8, comma 1, del CCNL del personale non dirigente comparto Regioni e Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 22 gennaio 2004, e dall'art. 8, comma 1 del CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie locali del 22 febbraio 2006, "Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altre/i dipendenti - nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della/della lavoratrice/lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento."

2. Il comportamento mobbizzante, pertanto, si configura quando:

- a) è reiterato e protratto nel tempo;
- b) è sistematico;



c) è mirato a danneggiare la persona ed ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.

3. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella tipologia delle molestie morali e psicologiche, i comportamenti reiterati e sistematici, quali:

- danni all'immagine della persona :

a. pressioni o molestie psicologiche;

b. calunnie sistematiche;

c. maltrattamenti verbali ed offese personali;

d. minacce o atteggiamenti miranti a intimorire ingiustamente o avvilitare, anche in forma velata ed indiretta;

e. critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;

f. delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi/e ed a soggetti estranei all'impresa, ente od amministrazione;

g. accuse false, pettegolezzi, diffusione di notizie riservate;

h. insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona che possono anche indurla ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate.

- danni alla professionalità della persona:

i. esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;

j. attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi con finalità esclusiva di limitare il benessere del lavoratore/lavoratrice;

k. attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto con finalità esclusiva di limitare il benessere del lavoratore/lavoratrice;

l. impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;

m. marginalizzazione immotivata del/della lavoratore/lavoratrice rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;

n. esercizio esasperato, eccessivo ed immotivato di forme di controllo nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice, idonee a produrre danni o seri disagi;

o. atti vessatori correlati alla sfera privata del/della lavoratore/lavoratrice, consistenti in discriminazioni in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità e alle convinzioni personali;

p. trasferimenti immotivati;

q. minacce di licenziamento;

r. dimissioni forzate;

s. cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio; un rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio anche graduale del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati (svuotamento delle mansioni - marginalizzazione dall'attività lavorativa);

t. la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, nonché immotivate limitazioni della facoltà di espressione;

u. la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;

v. manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale, ove la concessione sia discrezionale.

4. 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.



Art. 6 – Dovere di collaborazione

1. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. Coloro i quali assistono a fenomeni di molestia o discriminazione hanno il dovere morale di intervenire in difesa della vittima ed le/i responsabili delle strutture hanno il dovere di favorire la prevenzione di tali fenomeni nel proprio ambito organizzativo. Le/I dirigenti, ovvero tutte le figure poste in posizione di responsabilità secondo l'ordine gerarchico e in ragione della collocazione organizzativa, vigilano sul rispetto del presente Codice. I/le responsabili di riferimento, pertanto, sostengono la persona che si ritenga vittima di molestia o discriminazione, fornendo anche indicazioni e chiarimenti circa le procedure previste dal presente Codice per la tutela della dignità della persona e per la rimozione delle cause del disagio.

2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o discriminatori. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 7 – Sportello di ascolto

1. L'Amministrazione può istituire lo sportello di ascolto di primo livello, al fine di:

- a) Assicurare l'immediato accoglimento delle segnalazioni dei lavoratori;
- b) Aiutare il la/il lavoratrice/lavoratore a discernere gli atti di legittimo esercizio del potere datoriale da quelli di abuso, informandolo sui suoi diritti e sulle precauzioni che può adottare in sua difesa;
- c) effettuare un pre-esame del caso discernendo quelli di semplice soluzione da quelli per cui necessita un ulteriore approfondimento;
- d) Stimolare la/il lavoratrice/lavoratore a superare lo stato di passività mediante processi di rimotivazione necessari perché la/il lavoratrice/lavoratore spesso ritiene di aver perduto certe sue competenze e qualità;
- e) Studiare per la persona la via d'uscita più confacente al caso proponendo, alternativamente, di perseverare nell'attività lavorativa o di ricercare altre opportunità nelle situazioni più gravi.

TITOLO II

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE SESSUALI, MORALI O PSICOLOGICHE

Art. 8 - Procedura formale

1. Chi ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori o sia testimone di tali comportamenti o ne venga a conoscenza, può attivare la procedura formale (procedimento disciplinare) attraverso la segnalazione scritta dei fatti al soggetto competente, secondo le vigenti disposizioni in materia di procedimenti disciplinari.

2. L'Amministrazione, sulla base degli esiti del procedimento disciplinare, valuta l'attivazione delle adeguate misure organizzative volte alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e discriminatori accertati ed a ripristinare un ambiente di lavoro ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

4. In caso di accertamento dell'insussistenza dei comportamenti molesti o discriminatori denunciati, l'Amministrazione, su richiesta formale della persona ingiustamente accusata, rende pubblico l'esito del procedimento.

5. Ogni condotta comportante di fatto, direttamente o indirettamente, una situazione di ritorsione nei confronti del denunciante i comportamenti molesti o discriminatori, si configura come condotta indebita e scorretta e, come tale, comporterà l'instaurazione di un procedimento disciplinare, secondo la disciplina vigente in materia.

6. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, o ne altera la reale consistenza, allo scopo di danneggiare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente, fatta salva l'eventuale propria responsabilità penale.

TITOLO III DISPOSIZIONI FINALI

Art. 9 - Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla procedure di cui all'art. 8 sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Art. 10 - Attività di informazione, sensibilizzazione e formazione

1. L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sulle procedure previste dal presente Codice, anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

2. L'Amministrazione promuove progetti volti alla diffusione delle informazioni e alla formazione sulle tematiche del presente Codice. Particolare attenzione sarà posta alla formazione delle/dei Responsabili che gestiscono le risorse umane a supporto dell'attività di promozione e diffusione della cultura del rispetto della persona per la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sul posto di lavoro.