

RELAZIONE ATTIVITA'
ANNO 2013



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dello Iacp di Foggia, assume compiti strategici per la concretizzazione dei principi di tutela della condizione individuale dei dipendenti, di prevenzione rispetto a tutte le possibili forme di violenza e di concreta attivazione d'iniziative positive per rimuovere gli ostacoli che si frappongono al raggiungimento di una condizione di pari opportunità.

L'Iacp di Foggia con deliberazione commissariale n. 68 del 12 aprile 2011 si è dotato di apposita regolamentazione al fine di procedere all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia presso la propria sede.

L'organismo è così composto:

- *Presidente: dott.ssa Adele Marina Lombardi – dirigente amministrativo IACP.*
- *Vice-Presidente: ing. Vincenzo De Devitiis – dirigente tecnico IACP.*
- *Componente designato da organizzazione sindacale: arch. Annamaria Tomasulo – funzionario tecnico IACP.*
- *Componente supplente designato da organizzazione sindacale: sig. Donato Santangelo – istruttore direttivo amministrativo IACP.*
- *Componente designato da organizzazione sindacale: dott. Antonio Turco.*
- *Componente designato dall'ente: dott. Francesco Perla – funzionario economico/finanziario IACP.*
- *Componente supplente designato dall'ente: avv. Raffaella Vaira – istruttore direttivo giuridico IACP.*
- *Componente designato dall'ente: dott.ssa Rosanna Morese – istruttore direttivo giuridico IACP.*

Handwritten signatures and initials:
All
D
A
2
fun



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

- *Componente supplente designato dall'ente: Mario Forcella - istruttore direttivo amministrativo IACP.*

Nel corso dell'anno 2013 il comitato ha condotto una serie di attività molto intense.

Il CUG si è riunito nelle seguenti date:

- *27 febbraio 2013*
- *31 maggio 2013*
- *18 luglio 2013*
- *25 ottobre 2013*
- *6 dicembre 2013*

Le sedute sono state verbalizzate, a cura del segretario dott.ssa Rosanna Morese, nominato dal Presidente, e pubblicate sul sito istituzionale www.iacpfg.it nella sezione dedicata CUG.

Ciascun verbale riporta le presenze, l'ordine del giorno, la sintesi delle decisioni assunte e delle eventuali posizioni difformi. Gli originali dei verbali sono depositati presso la Segreteria del CUG.

L'attività dell'organismo ha avuto inizio, nell'anno in parola, con l'analisi dei dati emersi a seguito dell'indagine condotta su tutto il personale dipendente nel corso del 2012.

Al fine di impiantare le azioni da realizzarsi a cura dell'organismo, nell'anno 2012 è stato elaborato un questionario successivamente somministrato a ciascun dipendente.

Sulla base dell'analisi effettuata il comitato ha elaborato un piano di azioni positive proposte successivamente all'ente per l'approvazione del Piano triennale.

Si rappresenta, di seguito gli interventi suggeriti dal Comitato.

Handwritten signatures and initials:
All
A
3
fum



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Proposta piano di azioni positive

LE AREE DI INTERVENTO E LE AZIONI

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

N. Azione	1
Titolo	Conciliazione tempi di vita e di lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Obiettivi	Conoscenza dei bisogni emergenti di conciliazione dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	Indagine sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori
Strutture coinvolte	Coordinamento generale e CUG
Metodologia	Questionario somministrato a tutti i dipendenti
Tipologia di azione	Rivolta internamente all'amministrazione

N. Azione	2
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Obiettivi	Individuazione di percorsi adeguati per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione su un gruppo di lavoratori di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione

2

A S

Al

4 per



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

	lavorativa
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Coordinamento generale e CUG
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari a gruppi di lavoratori Analisi storica dei bisogni evidenziati dagli uffici e dalle persone Progettazione partecipata dell'intervento.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

N. Azione	3
Titolo	Mobbing e molestie sessuali
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Obiettivi	Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle molestie sessuali all'interno dell'Ente
Descrizione dell'intervento	Stesura di un codice di condotta per la prevenzione del <i>mobbing</i> e delle molestie, in particolare delle molestie sessuali
Strutture coinvolte	Coordinamento generale e CUG
Metodologia	Analisi quali/quantitativa del fenomeno
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

AREA FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE

N. Azione	4
Titolo	Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti delle/dei lavoratrici/tori
Destinatari	I dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Diffondere all'interno dell'Ente la cultura di genere e delle pari opportunità

D

F d

Al

5 Pen



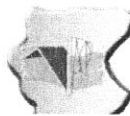
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Descrizione dell'intervento	Seminari e incontri di formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità, relazioni di genere nel mondo del lavoro, <i>mobbing</i> , molestie sessuali
Strutture coinvolte	Coordinamento generale e CUG
Metodologia	Seminari e incontri
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO

N. Azione	5
Titolo	Istituzione di uno sportello di accoglienza e ascolto per le problematiche relative al benessere dei lavoratori
Destinatari	I dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Miglioramento del benessere organizzativo
Descrizione dell'intervento	Servizio di accoglienza e ascolto rivolto ai dipendenti che vivono situazioni di malessere organizzativo. Il lavoratore potrà rivolgersi allo Sportello di Accoglienza e Ascolto al fine di individuare eventuali tipologie di intervento idonee alla risoluzione del disagio presentato.
Strutture coinvolte	Coordinamento generale e CUG
Metodologia	Presenza periodica nell'Ente di uno specialista da dedicare allo specifico intervento.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

Di
F
6
fu



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

L'organismo, ritenendo di dover coadiuvare l'istituto nella realizzazione delle azioni positive così come proposte all'amministrazione, ha focalizzato l'attenzione su due particolari aree d'intervento:

Azione relativa all'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici che rientrano da un prolungato periodo di assenza.

Nella vita professionale di ciascun dipendente si può verificare una lunga assenza dall'attività lavorativa per svariati motivi: problemi di salute, astensione per maternità, aspettativa per motivi personali, ecc. Il rientro dopo un lungo periodo di assenza, rappresenta un momento critico sia dal punto di vista materiale che psicologico. La ripresa dell'attività può essere particolarmente complessa soprattutto quando sono intervenuti rapidi e radicali cambiamenti come l'adozione di nuovi sistemi informativi, modifiche legislative e regolamentari o riorganizzazioni nell'ambito dell'ente. Le difficoltà del dipendente possono derivare dalla necessità di riacquisire determinati ritmi di vita ma anche dalla mancanza di un aggiornamento specifico.

Il reinserimento dopo un lungo periodo di assenza, infatti, richiede di recuperare il passo rapidamente: i cambiamenti facilmente assimilati dai colleghi devono essere velocemente trasferiti a chi si è assentato a lungo dal contesto lavorativo.

Al fine di offrire ai dipendenti la possibilità di un facile reinserimento e limitare al massimo il senso di inadeguatezza circa le attività da svolgere, è necessario che l'amministrazione operi in modo tale da favorire il rientro di queste persone attivando i necessari e opportuni interventi. Lo sforzo di riacquisire professionalità non può essere affidato esclusivamente all'interessato, ma l'ente deve farsene carico per esempio prevedendo al momento del rientro un programma di aggiornamento mirato ad agevolare la riacquisizione della propria funzione. Il sostegno dell'ente nella fase di reinserimento lavorativo aiuterebbe sicuramente il dipendente a vivere serenamente il rientro in ufficio certo dell'attenzione da parte dell'Amministrazione e della possibilità di contare su un'assistenza diretta nel riappropriarsi delle competenze.

Il vantaggio sarebbe duplice: maggior benessere dei dipendenti interessati e maggiore produttività.

A tal fine, si è predisposto il seguente questionario da somministrare ai dipendenti che rientrano da un lungo periodo di assenza al fine di rilevare quelle che sono le esigenze maggiormente avvertite.

D

A

All

d

7 Pen



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Il presente questionario è da compilarsi in forma anonima

COMITATO UNICO DI GARANZIA

IPOTESI QUESTIONARIO DA SOMMINISTRARE AI LAVORATORI /
LAVORATRICI AL RIENTRO DA UN PROLUNGATO PERIODO DI ASSENZA.

1) PERIODO DI ASSENZA

- Da tre fino a sei mesi ☐
Da 7 fino a 12 mesi ☐
Oltre i 12 mesi ☐

2) QUALI SONO LE DIFFICOLTA' CHE HA RISCONTRATO AL RIENTRO?

- Aggiornamento normativa/regolamentazione ☐
Adozione di nuovi sistemi informativi ☐
Diversa organizzazione ufficio ☐
Altro ☐ specificare.....)

3) SI È SENTITO/A SOSTENUTO/A DALL'ORGANIZZAZIONE NEL SUO REINSERIMENTO LAVORATIVO?

- Si ☐
No ☐

4) QUALE VALORE ATTRIBUISCE AL SOSTEGNO RICEVUTO?

- Insufficiente ☐
Sufficiente ☐
Discreto ☐
Ottimale ☐

Handwritten signatures and initials:
ZU
F
A
8
fu



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

5) DA PARTE DI QUALI SOGGETTI SI È SENTITO/A SOSTENUTO/A?

Dirigenti ☐

Responsabili ☐

Collegli ☐

6) AL RIENTRO HA PARTECIPATO AD UNO SPECIFICO PERCORSO FORMATIVO?

Si ☐

No ☐

7) RITIENE CHE SAREBBE STATO UTILE UNO SPECIFICO PERCORSO FORMATIVO E DI AGGIORNAMENTO MIRATO AL REINSERIMENTO LAVORATIVO? (in caso di risposta negativa alla domanda precedente)

Si ☐

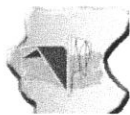
No ☐

8) NEL CASO IN CUI NON AVESSE RISCONTRATO LA PRESENZA DI SOSTEGNO COME È RIUSCITO/A A SOPPERIRE?

.....
.....

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE

[Handwritten signatures and initials]



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Azione per la prevenzione di discriminazioni, mobbing, molestie sessuali, morali o psicologiche a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'organismo ha provveduto alla redazione di una proposta di codice per la prevenzione di discriminazioni, mobbing, molestie sessuali, morali o psicologiche a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

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

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

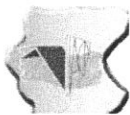
TITOLO I PRINCIPI E DEFINIZIONI

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:

[Handwritten signatures and initials]
10 *fer*



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

- 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 svenienti 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.

[Handwritten signature]

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;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



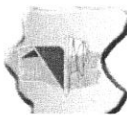
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

- 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/del 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 intimidire ingiustamente o avviliti, 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;

12



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

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.

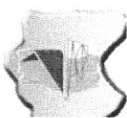
4. Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui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

Art. 6 – Doveri 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.

13



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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA'
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
DELL'ISTITUTO AUTONOMO CASE POPOLARI
DELLA PROVINCIA DI FOGGIA

Dott.ssa Adele Marina Lombardi – Presidente

Adele Marina Lombardi

Ing. Vincenzo De Devitiis – Vice presidente

Vincenzo De Devitiis

Dott. Antonio Turco - componente effettivo

Antonio Turco

Arch. Annamaria Tomasulo – componente effettivo

Annamaria Tomasulo

Dott. Francesco Perla – componente effettivo

Francesco Perla

Dott.ssa Rosanna Morese – componente effettivo

Rosanna Morese

Foggia, 06/05/2014