

Allegato V

CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI ED ALLA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO (Mobbing)

L'impresa. adotta il seguente Codice di Condotta richiamandosi:

- ai principi costituzionalmente sanciti di parità tra uomini e donne, a tutela della persona e del lavoratore;
- alla normativa comunitaria sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e sulle molestie sessuali;
- alla normativa nazionale vigente in materia;
- all'accordo quadro sottoscritto da fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016;
- all'accordo Territoriale per il contrasto alle molestie e alla violenza sul luogo di lavoro sottoscritto dall'Unione Industriali di Pordenone e le segreterie Provinciali di CGIL, CISL e UIL del 19 luglio 2017

Art. 1 principi e finalità

Nel richiamare quanto precisato nella dichiarazione allegata alla presente procedura con cui l'Impresa:

- dichiara che ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o determinato da violenza morale e persecuzione psicologica costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle/dei dipendenti,
 - attraverso l'adozione del presente codice di condotta si prefigge
- di informare tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Impresa sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
- di agire, in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno, - di introdurre qualora si verificano casi di molestia sessuale o di mobbing una procedura per la trattazione formale ed informale delle denunce di molestie sessuali e violenza sul posto di lavoro.

Art. 2 Definizione di molestie sessuali

La molestia sessuale è atto di discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1 e 2 del d.lgs. 198/2006, e consiste in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (esempio: espliciti o impliciti riferimenti o allusioni a sfondo sessuale che risultino offensivi o turbino la serenità del destinatario, richieste di prestazioni sessuali dietro promesse di vantaggi professionali ed economici, minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale

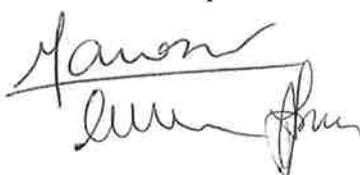
Ai fini del presente Codice è considerata discriminazione aggravata la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'handicap e dell'età. Costituisce altresì discriminazione aggravata, ai fini del presente Codice, la molestia sessuale reiterata e quella perpetrata da parte di un superiore gerarchico.

Art. 3 Definizione di *mobbing*

Si verifica una situazione di *mobbing* quando il/la dipendente è ripetutamente fatto/a oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghe/i e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarla/o dall'ambiente di lavoro o ad espellerla/o (es. calunniare, diffamare intimorire minacciare o avvilire la persona, insultare, fare critiche esagerate o inappropriate, assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato

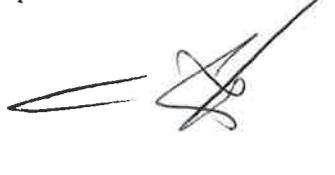
Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- . è reiterato e protratto nel tempo;
- . è sistematico;
- . è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.











Art. 4 Procedure da adottare in caso di molestie sessuali o mobbing (violenze morali e persecuzioni psicologiche)

1. Denuncia. La/il dipendente che si trova a subire "molestia sessuale o mobbing" è tenuta/o a denunciare il fatto prontamente alla direzione aziendale/responsabile del personale.

In questa fase la/il dipendente che si trova a subire "molestia sessuale o mobbing", può farsi assistere dal sindacato e/o dalla Consigliera di parità per la Regione F.V.G. (La Consigliera di parità è una figura istituzionale prevista dalla normativa (L. 125/1991, D.Lgs. 196/2000, D.Lgs. 198/2006 per promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione i cui riferimenti sono)

2. Procedimento disciplinare. Alla denuncia seguirà l'attivazione di procedimento disciplinare;

- nel corso del procedimento disciplinare è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- la direzione aziendale adotterà, ove lo ritenga opportuno, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona;
- nei confronti del lavoratore/trice presunto/a autore/autrice di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche verrà attivato il procedimento disciplinare, nei tempi della procedura lo stesso verrà ascoltato dalla direzione aziendale e da un referente per le OO.SS. da lui scelto;
- nei confronti del lavoratore/trice riconosciuto autore/autrice di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti;
- per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal C.C.N.L. in vigore;
- nel caso in cui la denuncia risulti fondata la/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede o reparto che non comporti disagio
- il/la molestato/a può comunque, ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno, denunciare l'evento molesto alle autorità competenti;
- nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata l'Impresa, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti disciplinari adeguati nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata.

Manoni

Am

Am

Costi

A

H

gy

g

g

g

g

g

g