

SEZIONE PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA A DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING

Art. 1 – Principi e finalità

Art. 2 – Definizioni

Art. 3 – Come può procedere la persona che si ritiene vittima di comportamenti lesivi

Art. 4 – Attività di formazione

Art. 5 – Azioni preventive e di monitoraggio

Art. 6 – Riservatezza

Art. 1 – Principi e finalità

Il Comune di Carnate riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'ente di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate all'osservanza dei principi fondamentali, coerentemente con quanto stabilito dalle norme vigenti, di inviolabilità, eguaglianza, correttezza, libertà e dignità della persona, reciproco rispetto, della parità e delle pari opportunità per tutte e tutti, nella consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle persone sui luoghi di lavoro è ritenuto inammissibile nella propria organizzazione.

La presente Sezione allegata al Codice di comportamento è un atto organizzativo del Comune di Carnate, le cui disposizioni sono direttamente applicabili ai rapporti di lavoro. Ognuno all'interno del Comune è tenuto a contribuire alla promozione di un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi sopra riportati.

Ogni comportamento riferibile a discriminazioni, molestie, mobbing costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle persone, compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione della persona che la subisce e può configurarsi come illecito, anche disciplinare.

Nella presente Sezione il lavoratore o la lavoratrice sono definiti persona o individuo, senza che ciò implichi differenziazione di genere.

Tutto ciò che può ledere la dignità degli individui è dannoso per le persone e per l'ambiente di lavoro. Tali atti o comportamenti danneggiano gravemente la salute, la fiducia, il morale, la motivazione, il clima organizzativo e l'immagine dell'Ente.

Il Comune di Carnate, con la presente sezione, intende:

- attuare forme di comunicazione e di dialogo al fine di prevenire situazioni di conflitto, evitare discriminazioni, riconoscere ad ogni persona uguali opportunità senza distinzione di età, origine, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione

religiosa, genere, identità di genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute e ogni altra condizione che possa generare disparità;

- promuovere comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psicofisico delle persone al lavoro, come aspetto fondamentale della salute;
- responsabilizzare tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
- valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione;
- diffondere la cultura del benessere organizzativo al fine di prevenire e monitorare ogni forma di disagio, ivi compreso il cosiddetto "stress lavoro-correlato";
- istituire percorsi di segnalazione di comportamenti vessatori o percepiti come tali, garantendo a tutti coloro che li denuncino il diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette;
- prevedere misure di contrasto alle discriminazioni al fine di garantire la tutela e la dignità delle persone, attraverso le procedure previste dalla presente Sezione;
- sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione, molestia, mobbing, malessere lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale.

Inoltre, il Comune di Carnate:

- sostiene ogni componente del personale che sporga denuncia di molestie sessuali, e/o fenomeno mobbing, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevedendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- applica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali le misure disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti della presente Sezione allegata al Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, e/o fenomeno mobbing allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 2 – Definizioni

BENESSERE ORGANIZZATIVO: lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento al grado di salute fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa e la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere livelli qualitativi soddisfacenti.

MALESSERE LAVORATIVO: situazione di disagio conseguente a una cattiva organizzazione del lavoro, avente ricadute più o meno significative a seconda della percezione e della tolleranza individuale.

STRESS LAVORO-CORRELATO: condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro. Nell'ambito del lavoro tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative. Lo stress lavoro-correlato è quello causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro come ad esempio la sua organizzazione, l'ambiente, la scarsa comunicazione.

DISCRIMINAZIONE: è ogni distinzione, disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento o limitazione basata in particolare sul genere o identità di genere, orientamento sessuale, etnia, cultura, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, condizione sociale, familiare, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità.

MOLESTIA: ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo e di ledere l'integrità psicofisica. La molestia può essere distinta in molestia morale o molestia sessuale.

Per molestia morale si intende qualunque atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della persona nell'ambito dell'attività lavorativa.

Per avere carattere di violenza morale, gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare la persona nella propria integrità, nella propria carriera o status e nella salute.

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, che possa arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure intimidire o arrecare disagio.

MOBBING: ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e 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 persona o, addirittura, tali da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento. Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitate sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a ledere la sua integrità psico-fisica.

Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica. A titolo meramente esplicativo (e non esaustivo), le azioni poste in essere possono consistere in:

- a) Attacchi alla persona – la persona viene reiteratamente umiliata, offesa, ridicolizzata anche per quanto riguarda la vita privata, isolata;

- b) Attacchi nell'ambito della situazione lavorativa – ai contenuti, ruolo e funzione svolta. La persona può essere sovraccaricata di lavoro o essere oggetto di demansionamento;
- c) Azioni punitive – vengono esercitate nei confronti della persona azioni sanzionatorie spesso pretestuose, mediante uso eccessivo di constatazioni disciplinari, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti di sede lavorativa.

PARI OPPORTUNITÀ: assenza di ostacoli alla partecipazione lavorativa, economica, politica, sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, al credo religioso, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale, alle proprie convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età ed all'orientamento sessuale;

SALUTE: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non riconducibile solo ad un'assenza di malattia o d'infermità.

Art. 3 – Come può procedere la persona che si ritiene vittima di comportamenti lesivi

La persona oggetto di molestie potrà presentare formale denuncia scritta:

- alla/al responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi;
- all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari qualora la presunta/il presunto responsabile delle molestie e/o di mobbing sia la/il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nei confronti dell'autrice o dell'autore accertati responsabili delle molestie fisiche, morali o sessuali si applicano le misure disciplinari e le sanzioni previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti. Eventuali sanzioni vengono applicate anche al personale responsabile di copertura o depistaggio o nei casi di connivenza passiva in situazioni di acclarata conoscenza della situazione.

Contestualmente ai provvedimenti di cui al comma precedente, l'Amministrazione adotta, ai sensi della normativa vigente, le misure anche di natura organizzativa utili al ripristino del benessere lavorativo, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.

Nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità a entrambi gli

interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle OO.SS. ed è comunque garantito a entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione provvederà in forma adeguata, nell'ambito delle sue competenze, a riabilitare il buon nome della persona accusata.

La dipendente o il dipendente che consapevolmente denuncia fatti insussistenti, chi testimonia il falso, anche al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente, fatti salvi gli effetti in sede civile e penale.

Art. 4 – Attività di formazione

L'Amministrazione dovrà predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie fisiche, sessuali e/o morali.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei responsabili che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie fisiche, sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.

Art. 5 – Azioni preventive e di monitoraggio

L'Amministrazione si impegna a:

- a) promuovere, nelle relazioni interpersonali, un'immagine della persona libera da stereotipi legati al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale, all'orientamento sessuale, alla disabilità ed a ogni possibile fattore di discriminazione diretta e indiretta;
- b) garantire pari opportunità tra uomini e donne all'accesso agli incarichi;
- c) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice.

Art. 6 – Riservatezza

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui alla presente Sezione allegata al Codice di comportamento sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, secondo la normativa vigente in materia.

Durante il procedimento di accertamento le parti coinvolte hanno diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.