

Codice di condotta molestie

Rev.	Data	Descrizione	
00	01/06/2024	1° Emissione	
	Redazione <i>Coordinatore PdG</i>	Verifica <i>Direzione</i>	Approvazione <i>Direzione</i>

Sommario

1. Scopo	3
2. Campo di applicazione	3
3. Riferimenti normativi	3
4. Definizioni	4
5. Modalità operative	4
5.1 Generalità	4
5.2 Impegno dell'Organizzazione	5
5.3 Divieti espressi	5
5.4 Individuazione delle misure di prevenzione	6
5.5 Segnalazioni	7
6 Allegati	7

1. Scopo

Le presenti Linee Guida costituiscono strumento di garanzia diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di non inclusività, discriminazione, molestia sessuale, mobbing, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione delle presenti Linee Guida l'Azienda intende:

- tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di non inclusività, discriminazione, molestia, mobbing;
- assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- individuare e monitorare gli episodi di non inclusività, discriminazione, molestia sessuale, mobbing, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, mobbing e discriminazione sul luogo di lavoro.

2. Campo di applicazione

Le presenti Linee Guida si applicano alla prevenzione di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali. I principi, le regole e le tutele contenute nelle presenti Linee Guida sono diretti a tutti i lavoratori nell'Azienda, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Azienda per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I Responsabili di funzione devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

3. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e s.m.i.
- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

- Convenzione OIL 190 del 21 giugno 2019 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991- Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 – Risoluzione sul mobbing sul posto di lavoro.
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – TU SSSL

4. Definizioni

Molestia [UNI/PdR 125:2022]	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
Discriminazione [UNI/PdR 125:2022]	Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
Violenza e molestie [OIL 190:2019]	Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico. Include la violenza e le molestie di genere.
Mobbing [Oxford Languages]	Sistematica persecuzione esercitata sul posto di lavoro da colleghi o superiori nei confronti di un individuo, consistente per lo più in piccoli atti quotidiani di emarginazione sociale, violenza psicologica o sabotaggio professionale, ma che può spingersi fino all'aggressione fisica.

5. Modalità operative

5.1 Generalità

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

L'Azienda attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'attività produttiva. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, l'Azienda adotta le presenti Linee Guida per la prevenzione e il contrasto delle forme di non inclusività, delle molestie sessuali, del mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone.

Le presenti Linee Guida vengono adottate tenuto conto della Raccomandazione 92/131/CEE (Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro), nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive modificazioni), ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

5.2 Impegno dell'Organizzazione

La Viglietti Antonio & Figlio S.r.l. si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di non inclusività o abuso fisico, verbale, digitale (molestia);
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, con una frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare se hanno vissuto personalmente esperienze di non inclusività, molestie o comportamenti inappropriati;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua le presenti Linee Guida;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione ed eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di leadership che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, fattori correlati al cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro;
- dotarsi di un processo strutturato di gestione delle segnalazioni anonime di ogni forma di non inclusività, discriminazione, violenza;
- fornire assistenza e supporto tempestivi e imparziali alle vittime di forme di non inclusività, discriminazione, molestia, garantendo la massima riservatezza.

La Viglietti Antonio & Figlio S.r.l.

- riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno ad essere trattate con dignità e rispetto e ad essere tutelate nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

5.3 Divieti espressi

La Viglietti Antonio & Figlio S.r.l. interverrà per impedire comportamenti interpersonali ingiuriosi, non inclusivi, discriminatori o diffamatori.

Sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscano forme di non inclusività, violenza fisica o morale.

Nelle relazioni di lavoro sono proibiti senza eccezioni molestie ed atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing. Sono considerati tali:

- creare un luogo di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità o menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

5.4 Individuazione delle misure di prevenzione

Le presenti Linee Guida costituiscono – in una logica di prevenzione – attività di sensibilizzazione del personale aziendale.

Si riportano – a titolo esemplificativo e non esaustivo - le misure di prevenzione:

Misure strutturali e tecnologiche

A titolo esemplificativo le possibili azioni da intraprendere riguardano sostanzialmente:

- valutare le attività in essere in funzione della riduzione dei fattori di rischio connessi ad atti e comportamenti non inclusivi, discriminatori o violenti;
- gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole e sistemi atti a prevenire situazioni di pericolo.

Misure organizzative

A titolo esemplificativo in relazione ad azioni che coinvolgono maggiormente la sfera organizzativa del lavoro, è necessario:

- promuovere un clima organizzativo orientato alla riduzione degli episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare la diffusione e l'utilizzo di strumenti di segnalazione degli episodi di non inclusività, discriminazione, violenza;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- assicurare attività di monitoraggio volte a verificare la reale applicazione del Sistema di gestione per la PdG e dei principi in esso espressi.

Formazione/sensibilizzazione

L'Azienda si impegna a diffondere la conoscenza delle presenti Linee Guida per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- affissione nelle bacheche aziendali;
- consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;

L'Azienda s'impegna inoltre a diffondere i valori e i principi contenuti nelle presenti Linee Guida anche tramite specifici interventi formativi.

5.5 Segnalazioni

Le segnalazioni in merito ai punti precedenti possono essere presentate secondo le modalità definite nell'Istruzione I01_PdG "Segnalazioni_Whistleblowing".

6 Allegati

- I01_PdG Segnalazioni_Whistleblowing