

PROTOCOLLO AZIENDALE SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. SCOPO

Il presente protocollo mira a dare risposta a quanto condiviso dalle parti sociali con il protocollo del 3 marzo 2007 e la correlata legislazione comunitaria e nazionale che stabilisce l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro inteso come il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro.

Il protocollo e tutte le procedure stabilite rispetteranno le seguenti garanzie:

- **Rispetto e protezione delle persone:** le azioni o i procedimenti devono essere eseguiti con la massima prudenza e con il dovuto rispetto per tutte le persone coinvolte, che non possono in nessun caso essere trattate in modo sfavorevole per questo motivo.

- **Riservatezza:** le persone coinvolte nella procedura sono tenute a mantenere la massima riservatezza e segretezza. Inoltre, l'identità del reclamante sarà mantenuta riservata in tutte le fasi del procedimento e non sarà rivelata al convenuto, nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali, ad eccezione dei casi in cui l'informatore non autorizzi espressamente a rendere nota la sua identità.

- **Diligenza:** l'indagine e la risoluzione della condotta segnalata devono essere effettuate senza indebiti ritardi, in modo che la procedura possa essere completata nel più breve tempo possibile con le dovute salvaguardie.

- **Contraddizione:** la procedura deve garantire un'audizione imparziale e un trattamento equo per tutte le persone interessate. Tutte le persone coinvolte devono cercare in buona fede la verità e il chiarimento dei fatti riportati.

- **Reintegrazione delle vittime:** se le molestie hanno portato a un peggioramento delle condizioni di lavoro della vittima, la Commissione esecutiva deve reintegrare la vittima nelle condizioni che si avvicinano il più possibile alla sua situazione lavorativa originaria.

- **Protezione della salute delle vittime:** l'impresa deve adottare le misure che ritiene opportune per garantire il diritto alla tutela della salute dei lavoratori interessati.

- **Divieto di ritorsioni:** sono espressamente vietate le ritorsioni contro le persone che fanno una segnalazione, che compaiono come testimoni o che partecipano a un'indagine per molestie, a condizione che sia stata dimostrata la buona fede.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente protocollo sulle molestie verrà applicato a tutte le persone che operano per conto della nostra Cooperativa indipendentemente dal tipo di contratto che determina il loro rapporto e dalla posizione che ricoprono o dal luogo in cui lavorano.

3. LA POLITICA AZIENDALE

La Castel Monte condanna e non tollera ogni forma di molestia e violenza sul luogo di lavoro.

Si ritiene che sia interesse reciproco del datore di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro.

Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, tirocinanti, fornitori, etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

E' noto che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

4. FINALITÀ

La finalità del presente protocollo è di:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
- fornire a tutti i soggetti interessati e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concreto per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

5. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Molestie morali o psicologiche: in conformità alle disposizioni della Risoluzione del 5 maggio 2011 della Segreteria di Stato per la Funzione Pubblica, che approva e pubblica l'Accordo del 6 aprile 2011 del Tavolo Generale di Negoziazione dell'Amministrazione Generale dello Stato sul Protocollo d'azione contro le molestie sul luogo di lavoro nell'Amministrazione Generale dello Stato, che cerca di chiarire la definizione di molestie sul luogo di lavoro contenuta nella legge organica 5/2010,

del 22 giugno, che modifica la legge organica 10/1995, del 23 novembre, del codice penale, "l'esposizione a comportamenti di intensa violenza psicologica, diretta ripetutamente e nel tempo a una o più persone, da parte di un'altra persona o di altre persone che agiscono contro di esse da una posizione di potere - non necessariamente gerarchica ma psicologica - al fine o con l'effetto di creare un ambiente ostile o umiliante, che porti turbamento nella vita lavorativa della vittima" è considerata una molestia psicologica o morale. Tale violenza si verifica nel contesto di un rapporto di lavoro, ma non risponde alle esigenze organizzative dello stesso; è sia un attacco alla dignità della persona sia un rischio per la sua salute".

Molestie sessuali: per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento, verbale o fisico, di natura sessuale che non è desiderato dalla persona che ne è oggetto e che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando atteggiamenti, commenti od osservazioni non consoni creano un ambiente intimidatorio, degradante od offensivo. Saranno comunque considerate come molestie sessuali, in via esemplificativa ma non esaustiva:

- Fare battute sessuali offensive e commenti sull'aspetto fisico o sulla condizione sessuale di una persona.
- Commenti sessuali osceni.
- Rivolgersi alle persone in modo denigratorio od osceno.
- Diffondere pettegolezzi sulla vita sessuale delle persone.
- Comunicazioni a contenuto sessuale e di carattere offensivo.
- Comportamenti che cercano di umiliare o vessare la persona a causa della sua condizione sessuale.
- Pressione per organizzare appuntamenti o incontri sessuali o richieste di favori sessuali quando sono legati, direttamente o indirettamente, all'avanzamento di carriera, al miglioramento delle condizioni di lavoro o al mantenimento del posto di lavoro.

Molestie di genere: per molestia di genere si intende qualsiasi comportamento condotto sulla base del genere di una persona, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un ambiente intimidatorio, degradante od offensivo, così come qualsiasi trattamento avverso o effetto negativo su una persona a seguito di denuncia, reclamo, azione legale o ricorso da parte sua, volti a prevenire tale discriminazione e a chiedere l'effettivo rispetto del principio di parità tra donne e uomini. Saranno in ogni caso considerate molestie sessuali, in via esemplificativa ma non esaustiva: - Uso di comportamenti discriminatori per il fatto di essere donna o uomo.

- Scherzi e commenti su persone che assumono compiti tradizionalmente svolti dall'altro sesso.
- Uso di modi denigratori per rivolgersi a persone di un determinato sesso.
- Ridicolizzare e disprezzare le capacità, le competenze e il potenziale intellettuale delle donne.
- Disprezzare il lavoro delle persone, ingiustamente o in modo distorto, a seconda del loro sesso o della loro inclinazione sessuale.
- Applicare i comportamenti di cui sopra con persone LGBTQI+

- Trattamento sfavorevole dovuto alla gravidanza, alla maternità o alla paternità.
- Comportamenti espliciti o impliciti volti a prendere decisioni limitanti o che riducono le possibilità di una persona di accedere o proseguire il lavoro, di formarsi a livello professionale, di ricevere una retribuzione o a beneficiare di qualsiasi altro aspetto relativo alle condizioni di lavoro in base al sesso o all'orientamento sessuale.

Cyberbullismo: il cyberbullismo è considerato una molestia effettuata senza scopo legittimo utilizzando mezzi di informazione e comunicazione elettronici. Per mezzi di comunicazione si intendono posta elettronica, social network, blog, messaggistica istantanea, messaggi di testo, telefoni cellulari e siti web. È un atto intenzionale e comporta un danno ricorrente e ripetitivo inflitto attraverso un mezzo elettronico. Questa definizione include quegli atti colloquialmente noti come "sextortion" che comportano la minaccia alla vittima di diffondere immagini della sua privacy attraverso mezzi digitali in cambio di una determinata azione richiesta dal molestatore.

Violenza sessuale: ai fini del presente protocollo sulle molestie, si considera molestia sessuale qualsiasi atto che costituisca violenza sessuale secondo la definizione stabilita dalla Legge organica 10/2022, del 6 settembre, sulla garanzia globale della libertà sessuale, secondo la quale costituisce violenza sessuale. In questo senso, sono considerati violenza sessuale gli atti di natura sessuale non consensuali o che condizionano il libero sviluppo della vita sessuale in qualsiasi ambito pubblico o privato, comprese le aggressioni sessuali, le molestie sessuali e lo sfruttamento della prostituzione altrui.

6. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

7. COMPORTAMENTO DA ADOTTARE IN CASO DI EPISODI DI MOLESTIE

Come sempre, si raccomanda che chiunque sia a conoscenza anche della minima indicazione di possibili comportamenti prossimi alle molestie ne discuta con un responsabile al di sopra del presunto molestatore, in modo che la prima linea di difesa agisca secondo il principio della tolleranza zero e impedisca che comportamenti che ancora tecnicamente non costituiscono una molestia degenerino, per negligenza, in tale situazione. Tuttavia, se la situazione si è prolungata nel tempo e i fatti possono, anche minimamente, rientrare nei casi di molestia, si seguirà la procedura qui disciplinata, che prevede l'intervento di persone appositamente preparate ad affrontare questo tipo di situazione.

La procedura sarà avviata contestualmente al ricevimento di una segnalazione effettuata tramite il sistema whistleblowing direttamente attraverso il sito aziendale nella sezione "segnalazione illeciti" effettuata da parte della persona che si presume abbia subito molestie o da parte di qualsiasi persona che lavori per Castel Monte che sia a conoscenza delle possibili molestie.

In tutti i casi, viene riconosciuto il diritto di tutte le persone di presentare un reclamo in forma scritta e vengono garantiti i mezzi tecnici necessari per mantenere l'anonimato dell'informatore nelle comunicazioni che avvengono durante il processo di indagine.

E' interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

Nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo entro 7 giorni per dare un primo riscontro al segnalante circa l'avvenuta ricezione della

segnalazione e 90 giorni per comunicare lo stadio delle indagini, tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità da parte di una commissione costituita da Datore di lavoro, R.S.P.P., Responsabile della Divisione interessata, Responsabile amministrazione del personale.

I casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate e verbalizzati.

Le false accuse non saranno tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, saranno adottate misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno attuate.

Dette azioni possono includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

Il Datore di Lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti, elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente paragrafo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, fornitori, etc.

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007

La Castel Monte ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

- “Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
- La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
- Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro



Montebelluna , 16/09/2024