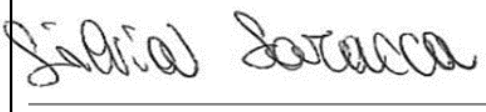
**FIRME DI VALIDAZIONE**

| | |
|---|---|
| **Responsabile Qualità** |  |
| **Presidente** |  |

# Registrazioni delle Revisioni

| Rev. | Data | Motivo | Elaboratore |
|---|---|---|---|
| 01 | 28/02/2023 | Inserimento riferimenti Consigliera di fiducia art.4 | Responsabile Qualità |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

**Acronimi:**
**CA** Consiglio di Amministrazione
**RQ** Responsabile Qualità

## INDICE


| ARGOMENTO | PAG |
|---|---|
| Scopo del codice di condotta | 03 |
| Art. 1 Definizioni | 03 |
| Art. 2 Principi | 04 |
| Art. 3 Doveri | 05 |
| Art. 4 Consigliere/a di fiducia | 06 |
| Art. 5 Procedure di tutela della persona | 06 |
| Art. 6 Attività di sensibilizzazione | 08 |
| Art. 7 Esempi di molestia | 08 |
| Art. 8 Rilevanza disciplinare delle molestie | 09 |
| Art. 9 Riservatezza | 09 |

Il presente Codice di Condotta si ispira alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delinea le aspettative che il "Centro Sociale Papa Giovanni XXIII" ripone nei propri dipendenti ed il proprio impegno nel sostenere un ambiente di lavoro sereno, partecipativo e professionale, privo di qualsiasi forma di molestia e di comportamenti sessualmente inappropriati.
Il presente Codice promuove la convinzione che qualsiasi atto di molestia sia una minaccia per la dignità della persona che lo subisce, potendone compromettere la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, le prestazioni lavorative, oltre che il clima organizzativo e la reputazione della Cooperativa.
Tutti i dipendenti, e più in generale chiunque entri in contatto con l'organizzazione aziendale, devono essere consapevoli che i comportamenti e le parole possono essere percepiti e interpretati diversamente da ogni persona; di conseguenza è necessario prestare attenzione.

## Art. 1 - Definizioni

1. Per **molestia** si intende qualunque condotta che si manifesti attraverso atti, comportamenti, gesti, espressioni verbali o scritte aventi lo scopo o l'effetto di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichica di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, di mettere in pericolo l'impiego e di degradare il clima lavorativo. E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molesti o se ne renda testimone.
Sono esempi di molestia comportamenti quali: lesioni all'immagine altrui; offese; intimidazioni; calunnie; insulti; diffusione di notizie riservate; insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e sulla qualità professionale; azioni di discredito della persona; rimproveri adottati con modalità offensive del decoro della persona; limitazioni della libertà di espressione dell'individuo; atti e comportamenti adottati sulla base di fattori vietati di discriminazione (genere, handicap, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali).
2. Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento, verbale o non verbale, a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di recare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce nell'ambiente di lavoro, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante.
Sono esempi di molestie sessuali comportamenti quali: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e fastidiosi; apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso, o l'orientamento sessuale; affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro;

apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo e sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni; adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale; promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

3. Per **mobbing** si intende una forma di violenza psicologica attuata in ambito lavorativo e perpetuata da parte di superiori e/o colleghi nei confronti di un altro lavoratore o di un subalterno. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico, intenzionale ed abituale ed aventi connotazioni vessatorie, aggressive, umilianti o denigratorie , contraddistinti - anche sè formalmente legittimi - da un intento persecutorio ed emarginante finalizzato all'obiettivo primario di isolare la vittima dal gruppo e tali da comportare un'afflizione personale idonea a compromettere la professionalità, la dignità e/o salute della vittima, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.

4. Per **straining** si intende una situazione di stress occupazionale, caratterizzata dal verificarsi di almeno un'azione ostile, che la vittima (il lavoratore), subisce dal suo aggressore (lo strainer), i cui effetti negativi sono destinati ad avere una durata protratta e costante nel tempo.

## Art. 2 - Principi

La Cooperativa Papa Giovanni riconosce i valori della inviolabilità della persona e della dignità umana e persegue l'obiettivo di assicurare ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole a relazioni interpersonali basate sull'uguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto, pertanto condanna ogni forma di molestia ed opera per assicurarne la prevenzione.

La molestia è riconosciuta fonte di discriminazione diretta e/o indiretta e di negazione di diritti.

A tutela delle ragioni della parte che si considera vittima, la Cooperativa fa propri i principi ispiratori e tutte le disposizioni delle Direttive Comunitarie, dei Protocolli Nazionali, Regionali e Provinciali sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali tutte, emanate in materia di discriminazioni basate sul sesso, nonché della vigente normativa nazionale in materia.

Il presente Codice di Condotta è ispirato ai seguenti principi:

a. è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia, molestia sessuale, mobbing, straining, così come nella definizione di cui all'art.1 operata sul luogo di lavoro;

b. è garantito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;

c. è garantito il diritto per la vittima di molestie sul luogo di lavoro di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio e in questo codice meglio definite;
d. è garantito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
e. è garantito il diritto, nel corso degli accertamenti, alla riservatezza dei soggetti coinvolti;
f. è garantita, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori responsabili di molestie l'applicazione delle misure disciplinari previste dalle leggi, dai contratti e dal presente Codice di Condotta; analogo trattamento è previsto a sanzione di ogni comportamento configurabile come vendetta o persecuzione, ritorsione diretta o indiretta nei confronti di un dipendente che ha fatto presso qualunque ente o autorità una segnalazione, un esposto o una denuncia per aver subito molestia;
g. è garantito dalla Cooperativa l'impegno a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti del presente Codice di Condotta, con particolare riferimento alle procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
h. sono considerate di particolare gravità le molestie esercitate da soggetti con rapporto gerarchico.
i. tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nella Cooperativa a qualsiasi titolo sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice.

## Art. 3 – Doveri

1. Tutti i soggetti che formano la Cooperativa hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro nel quale venga rispettata la dignità della persona.
2. La direzione è tenuta all'applicazione e al rispetto del presente Codice ed assume il dovere morale nonché giuridico di porre in essere tutti gli atti ed i fatti necessari per prevenire il verificarsi di condotte che costituiscono diretta ed immediata violazione del presente codice, poste in essere negli ambiti di lavoro che sovrintendono.
E' tenuta a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice e deve sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.
3. Le persone che sono a conoscenza di fatti sono tenute a collaborare con gli organi della Governance della Cooperativa e, in caso contrario, sono considerati responsabili di violazione del presente Codice.

## Art. 4 – Consigliere/a di Fiducia

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura del/della Consigliere/a di Fiducia.
Il/La Consigliere/a di Fiducia, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza al dipendente oggetto di possibili molestie e interviene per contribuire alla soluzione del caso. A tal fine può richiedere copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione.
Può proporre azioni e iniziative di informazione e formazione volte a sensibilizzare tutto il personale e i Responsabili al rispetto della dignità delle persone e può proporre misure di prevenzione.
Svolge le sue funzioni in piena autonomia. E' nominato/a dal Consiglio di Amministrazione ed è scelto/a tra persone che possiedono esperienza umana e competenze professionali adatte a svolgere il compito previsto.
E' tenuto/a al rispetto degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza. Dura in carica 3 anni.
Il Consiglio di Amministrazione assicura al/alla Consigliere/a, per svolgere la sua attività, le risorse necessarie e riconosce un eventuale compenso forfettario in relazione alla sua esperienza professionale e all'attività svolta.
Ogni anno il Consigliere/a è tenuto a presentare una relazione sulla propria attività al Consiglio di Amministrazione.
Al/Alla Consigliere/a di Fiducia è dedicato un indirizzo di posta elettronica sul quale scrivere fatti a conoscenza dei dipendenti con la garanzia della riservatezza dell'informazione.
Per il triennio 2023/2025 il CdA ha riconfermato Alessia Pesci nel ruolo di Consigliera di Fiducia. Di seguito i contatti:
Cell: **3482823650**
E-mail: fiducia@libera-mente.org

## Art. 5 - Procedure di tutela della persona

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia morale o sessuale può attivare:
Procedura informale interna, denunciando l'accaduto entro 60 giorni dal fatto al Consigliere/a di Fiducia.

Il/la Consigliere/a, su richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso di molestia fornendo la consulenza e l'aiuto necessario per definire la modalità più idonea alla risoluzione della situazione. Nell'ambito della sua attività potrà, se lo ritiene necessario:
- invitare a colloquio il presunto autore dei comportamenti molesti;
- acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso;
- promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e il presunto autore;
- proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

Il/la Consigliere/a non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie.
La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte del/la Consigliere/a, con apposito incontro, della reale volontà di interruzione della stessa.
La procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla segnalazione.
Procedura formale, denunciando l'accaduto entro 60 giorni al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al proprio Responsabile, nel caso in cui la persona molestata non ritenga di far ricorso all'intervento del/la Consigliere/a, ovvero nei casi in cui tale intervento non abbia raggiunto risultati positivi ponendo fine al comportamento molesto.
Il Consiglio di Amministrazione incaricherà gli uffici competenti di svolgere gli accertamenti preliminari, avvalendosi se necessario di una commissione tecnica e, qualora emergano elementi sufficienti, avvierà il procedimento disciplinare secondo le norme vigenti per le varie categorie di personale coinvolto.
Il/la Consigliere/a, a richiesta, può assistere la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.
Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, venga constatata la fondatezza della questione, il Consiglio di Amministrazione potrà adottare le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e al ripristino di un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata. Qualora invece l'istanza sia stata dolosamente presentata nell'intento di nuocere al denunciato, il denunciante sarà a sua volta sottoposto d'ufficio al procedimento disciplinare.
La persona molestata può comunque, in qualunque fase delle procedure, denunciare l'evento all'autorità giudiziaria.

La soluzione dei casi di molestie sessuali tramite procedimento disciplinare è soggetta alle formalità, garanzie e sanzioni previste dall'ordinamento e dal vigente CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).
Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito, anche temporaneamente, altrove, in una sede che non gli comporti disagio. La Cooperativa si impegna a fornire risposta al richiedente entro 30 gg dalla richiesta.

## Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei responsabili la Cooperativa include informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. Sarà cura della Cooperativa promuovere la diffusione del Codice contro le molestie anche attraverso propri organismi interni.
3. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti i soggetti della Cooperativa sul comportamento da adottare in caso di molestie. Periodicamente la Cooperativa organizzerà momenti formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona.

## Art. 7 - Esempi di molestia

Qui di seguito si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcune condotte vietate ai sensi del presente Codice di Condotta e che costituiscono comportamenti inappropriati:

1. **Attacchi fisici, come ad esempio**:
   - toccare, pizzicare, accarezzare, baciare, abbracciare, afferrare, sfiorare o colpire il corpo altrui, con intenzioni subdole e/o a connotazione sessuale;
   - percosse, molestie o tentativi di commettere tali atti;
2. **Avances o proposte sessuali indesiderate, come ad esempio**:
   - richieste di favori sessuali, accompagnate da minacce implicite o manifeste, riguardanti la valutazione della prestazione lavorativa, una promozione, o altri benefici o svantaggi lavorativi;
   - velata, simulata o evidente pressione per attività sessuali indesiderate;
   - gesti, battute sessuali, provocazioni, ammiccamenti volgari o sconvenienti, con contatto fisico volontario indesiderato o fastidioso e osservazioni verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;

- violenza fisica sessuale indesiderata;
- gesti, rumori, osservazioni, riferimenti all'aspetto o al vestiario a connotazione sessuale, battute o commenti sulla sessualità o sull'esperienza sessuale, compresi i commenti basati su stereotipi sessuali, idonei a creare un ambiente di lavoro ostile.

3. **Esposizioni o pubblicazioni sessuali o discriminatorie sul posto di lavoro, come ad esempio**:

- esposizione di foto, manifesti, calendari, graffiti, oggetti, materiale promozionale, materiale di lettura o altro materiale sessualmente degradante o pornografico e relativa condivisione sul posto di lavoro, sul computer o su cellulare;
- distribuzione o visualizzazione di oggetti, foto o altro materiale di natura sessuale, anche attraverso computer o cellulare, chat e whatsapp;

4. **Molestie morali - psicologiche quali:**

- atti, parole, minacce e intimidazioni utilizzati come strumento di costrizione e di oppressione per obbligare altri ad agire contro la propria volontà o che generino dipendenza;
- diffamazione, insulti, minacce, obiezioni, giudizi, critiche, accuse, rimproveri, scherzi, restrizioni, sarcasmo, che possono arrecare danni all'integrità e alla reputazione della persona a cui sono diretti;
- azioni di richiamo, applicazione di sanzioni, assegnazione a lavori dequalificanti, senza dare spiegazioni e senza giusta causa.

## Art. 8 - Rilevanza disciplinare delle molestie

I comportamenti che si configurano come molestie, molestie sessuali, così come descritti nell'art. 1 e nell'art. 7, hanno una rilevanza disciplinare, fermi restando i diversi profili di responsabilità civili e penali e sono sanzionabili come da CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro).

## Art. 9 - Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di molestie sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, rispondendo a titolo personale di eventuali violazioni in tema di privacy.