



CODICE DI CONDOTTA
per il contrasto alla violenza e alle molestie sul lavoro
UST CISL A.M. Torino Canavese

(approvato dal Comitato Esecutivo dell'Ust Cisl A.M. Torino Canavese il 27 aprile 2023)

PRINCIPI

L'Unione Sindacale Territoriale CISL A.M. Torino Canavese (d'ora innanzi UST)

- a) si richiama e si ispira, nella sua azione, a valori che pongono al centro la persona;
- b) si impegna rigorosamente al rispetto delle leggi e delle norme vigenti, dello Statuto e dei Regolamenti della CISL e ad operare con correttezza e in coerenza con i principi dichiarati nel Codice Etico della CISL;
- c) promuove un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, nonché da ogni forma di discriminazione;
- d) ritiene che violenza, molestie e discriminazioni in occasione di lavoro costituiscano un abuso e una violazione dei diritti umani. In quanto tali sono inammissibili e assolutamente contrari ai valori della CISL. Ai fini del presente Protocollo l'attività sindacale costituisce occasione di lavoro;
- e) ritiene che non sia ammissibile che qualcuna/o possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti discriminatori di molestia o violenza in ambito lavorativo;
- f) si impegna ad accrescere la consapevolezza delle proprie strutture rispetto al contrasto alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni sul lavoro;
- g) riconosce l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano, anche in ragione dei valori della CISL;
- h) ritiene che chiunque venisse a conoscenza di atti molesti, violenti o discriminatori, abbia il dovere di seguire la procedura come di seguito indicata.

DEFINIZIONI

L'espressione "**violenza e molestie**" nel mondo del lavoro indica un 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, e include la violenza e le molestie di genere¹;

l'espressione "**violenza e molestie di genere**" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali;

l'espressione "**molestia sul lavoro**" indica quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

l'espressione "**molestie sessuali**" indica comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo²;

rientrano nella sfera delle "**discriminazioni**" i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai punti precedenti o di essersivi sottomessi².

A completamento delle definizioni si allega al presente il Vademecum contro le molestie "**Mai più molestie, mai più violenze**", che si considera parte integrante dello stesso (all.A).

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente protocollo opera nei confronti di tutto il personale dell'Ust, indipendentemente dallo status contrattuale e dal ruolo ricoperto.

Il presente protocollo si applica al verificarsi di casi di violenze, molestie e discriminazioni che in occasione di lavoro, come anche in connessione con il lavoro, ovvero:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui le destinatarie e i destinatari del presente codice sono contrattualizzati, in luoghi adibiti alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi, Congressi, o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro, come anche per il rientro dal lavoro.

INIZIATIVE DI PREVENZIONE

L'UST provvederà a:

- 1A) valutare la violenza, le molestie e le discriminazioni, in quanto fenomeni di natura psicosociale che possono determinare rischi, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- 2A) identificare, previa consultazione con l'RLS, i pericoli e la valutazione dei potenziali rischi relativi alla violenza, alle molestie e alle discriminazioni, e adottare le misure per prevenirli.

INFORMAZIONE/FORMAZIONE

- 1B) Al fine di fornire all'RLS tutti gli strumenti necessari per lo svolgimento del ruolo ricoperto ed a tutto il personale per un'opportuna e puntuale informazione/formazione, verranno programmati corsi di formazione specifici.
- 2B) Adotta la dichiarazione (all. B) all'interno della sede Unione Territoriale, anche al fine di diffondere all'interno dei contesti organizzativi il principio di inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come violenza o molestia nei luoghi di lavoro.
- 3B) Ribadisce tutti gli impegni assunti nell'Accordo Quadro sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro del 25/01/2016 (all. C)

APPLICAZIONE PROCEDURA

L'UST predisporrà un apposito questionario da erogare in forma anonima ai soggetti interessati, finalizzato a rilevare, nell'ambito degli impatti derivanti dallo stress lavoro correlato, il clima interno anche con riferimento alle tematiche oggetto del presente Codice.

La Segreteria Ust, in collaborazione con l'RLS, l'RSPP e la Coordinatrice territoriale delle Politiche di Genere, individuerà inoltre alcune figure dedicate (d'ora innanzi Consulenti individuati attraverso il supporto del **Nodo Antidiscriminazione della Città Metropolitana**)³, che potranno essere scelti tra professionisti esterni, con funzione di monitoraggio, orientamento e consulenza.

I suddetti Consulenti, i cui riferimenti saranno messi a disposizione dei dipendenti dell'Unione Territoriale, potranno essere contattati in qualunque momento a semplice richiesta per fornire ogni forma di collaborazione ritenuta idonea a salvaguardare la dignità e l'integrità dei dipendenti.

Nel caso di violazioni del presente Protocollo, i Consulenti assicureranno pieno e adeguato supporto alla presunta o potenziale vittima, anche per la valutazione di tutte le misure ritenute idonee, non escluse quelle di natura giudiziale, per il ripristino di una condizione ottimale.

Le eventuali spese per l'assistenza prestata saranno a carico dell'Ust.

I colloqui individuali si terranno presso gli uffici dei Consulenti. I contenuti degli stessi saranno protetti da segreto professionale.

L'UST metterà a disposizione gratuitamente, se richiesto, i propri legali convenzionati per ogni iniziativa utile al rispetto dei principi contenuti nel presente codice.

L'UST concederà periodi di permesso retribuito, in aggiunta a quelli previsti dal vigente "Regolamento Trattamenti economici e normativi per le Operatrici e gli Operatori della CISL, dipendenti e/o dirigenti in aspettativa sindacale a tutti i livelli", per finalità connesse alla tutela della sicurezza o al recupero psicofisico dei soggetti interessati che, avendo fondati motivi ai fini del presente Codice, li richiedessero.

In nessun caso la procedura così come sopra definita, può essere considerata vincolante o obbligatoria

GARANTE DEL PROCEDIMENTO

La Segreteria, in collaborazione con l'RLS, l'RSPP e la Coordinatrice territoriale delle Politiche di Genere, incaricherà al proprio interno una figura denominata **Garante del procedimento**, con funzione di garanzia dell'applicazione del presente Codice.

DURATA

Il presente Codice è sperimentale e avrà la durata di due anni a partire dal 27/04/2023.

In prossimità della scadenza sarà verificata l'utilità delle misure adottate al fine di una loro stabilizzazione.

Una copia del Codice sarà affisso in tutte le sedi CISL Torino Canavese e inviata via mail.

Torino, 27 aprile 2023

UST CISL A.M. TORINO CANAVESE

Approvato all'unanimità

¹Art. 1 Convenzione n. 190 OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro

²Art.26 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198)

³Consulenti: indicati successivamente