

Premessa:

Crediamo fortemente che la presenza di un clima lavorativo sereno sia una condizione necessaria sia per la realizzazione dei nostri obiettivi sia per la piena valorizzazione delle professionalità interne. Tuttavia, per quanto vi sia un corale sforzo affinché non si verifichino situazioni che possano turbare tale serenità, siamo consapevoli che nessuna organizzazione sia completamente immune da condotte individuali inopportune. Siamo altresì consci che spesso, indipendentemente dalla gravità del fenomeno riscontrato, i dipendenti non denunciano le irregolarità per paura di ritorsioni o di discriminazioni.

La presente procedura disciplina, quindi, le modalità di segnalazione anche anonima e le attività di prevenzione, monitoraggio e repressione di situazioni o comportamenti che possano essere identificati come molestie (a sfondo sessuale e non) o mobbing di tipo fisico, verbale o digitale.

Definizioni:

Molestia (art. 26, c.1, D.lgs. n. 198/2006): si definiscono “molestie” tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

Molestia sessuale (art. 26, c.2, D.lgs. n. 198/2006): si definiscono “molestie sessuali” tutti quei 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 offensivo.

Mobbing ritorsivo (art. 26, c.2-bis, D.lgs. n. 198/2006): Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti qualificabili come “molestia” e “molestia sessuale” o di essersi sottomessi.

Mobbing: si definiscono “mobbing” tutti quei comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è bersaglio. Elementi tipici del mobbing sono l'intento vessatorio ed il carattere sistematico, mirato e continuativo dell'azione. In base ai soggetti coinvolti e alla loro posizione nella gerarchia il mobbing si divide in:

- “verticale” quando la condotta persecutoria coinvolge soggetti collocati a diversi livelli della scala gerarchica, dovendosi poi ulteriormente distinguere tra: mobbing “discendente” o “bossing”, quando i comportamenti aggressivi e vessatori sono posti in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico della vittima; mobbing “ascendente”, quando viceversa è un lavoratore di livello più basso ad attaccare un soggetto a lui sovraordinato;
- “orizzontale”, quando la condotta mobbizzante è posta in essere da uno o più colleghi posti allo stesso livello della persona che ne è bersaglio.

Normativa di riferimento:

Nell'ordinamento italiano non esiste una disciplina specificamente dedicata al fenomeno del mobbing: ciononostante, sono diverse le norme che consentono di attribuire rilievo alle condotte vessatorie che si sono in precedenza descritte.

A livello costituzionale è possibile richiamare:

- l'art. 2 Cost., che afferma il valore centrale e primario della persona umana, sia come individuo che come membro della società;
- l'art. 3 Cost., che sancisce il principio di uguaglianza tra i cittadini e vieta ingiustificate discriminazioni tra di essi, attribuendo alla Repubblica il compito di attivarsi per l'effettiva realizzazione di tale obiettivo;
- l'art. 4 Cost., secondo cui la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto;
- l'art. 32 Cost., che individua la salute come fondamentale diritto dell'individuo e come interesse della collettività;
- l'art. 35 Cost., in base al quale la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni;
- l'art. 41 Cost., secondo cui l'iniziativa economica privata, pur libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

A livello di legge ordinaria, vengono in rilievo le seguenti norme del codice civile:

- l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di adottare tutte le misure che, secondo le particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro;
- l'art. 2103 c.c., che disciplina la prestazione dell'attività lavorativa da parte del lavoratore, individuando le ipotesi e le modalità con cui può procedersi ad un mutamento delle mansioni originariamente attribuite;
- gli artt. 1175 e 1375 c.c., i quali esigono che le parti di ogni rapporto contrattuale agiscano comportandosi reciprocamente secondo correttezza e buona fede;
- l'art. 2043 c.c., che sancisce il generale principio del *neminem laedere*, in base al quale cioè qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno;
- l'art. 2049 c.c., che chiama il datore di lavoro a rispondere dei danni cagionati dal fatto illecito commesso dal proprio dipendente durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La figura del lavoratore trova inoltre tutela anche in altre fonti:

- L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), il cui art. 15, in particolare, sancisce la nullità di patti o atti diretti a realizzare forme di discriminazione sul luogo di lavoro;
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), i cui artt. 25 e seguenti sono specificamente dedicati al contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro;

- D.Lgs. 81/2008 (Testo unico per la sicurezza sul lavoro), il cui art. 28 impone di considerare tra i rischi per la salute dei lavoratori anche quelli derivanti da condizioni di stress lavoro-correlato.

Considerata la varietà di forme che le condotte persecutorie possono assumere nei casi concreti, alcuni dei comportamenti potrebbero talvolta integrare fattispecie criminose previste dal codice penale. Sono quindi stati ipotizzati e talvolta effettivamente riconosciuti dalla giurisprudenza i seguenti reati:

- maltrattamenti contro familiari e conviventi (art. 572 c.p.), a condizione però che le condotte vessatorie si siano verificate all'interno di contesti lavorativi di dimensioni così ridotte da far ritenere che tra le parti coinvolte effettivamente sussistesse un rapporto di tipo para-familiare: un rapporto caratterizzato cioè da relazioni intense e abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia (il pensiero va a piccole imprese o esercizi commerciali a conduzione familiare, ma anche a studi professionali od uffici di modeste dimensioni nell'ambito dei quali possono in concreto verificarsi le condizioni appena evidenziate);
- violenza privata (art. 610 c.p.), allorché la condotta vessatoria abbia avuto per effetto quello di costringere la vittima ad un determinato comportamento (ad esempio accettare svantaggiosi mutamenti delle proprie condizioni di lavoro);
- minaccia (art. 612 c.p.), allorché il mobber arrivi a prospettare alla vittima il pericolo di future ed ingiuste conseguenze dannose;
- lesioni personali dolose o colpose (rispettivamente artt. 582 e 590 c.p.), nel caso in cui la condotta aggressiva arrivi a ledere l'integrità psicofisica del lavoratore che ne è vittima (in ipotesi di mobbing orizzontale, ad esempio, il reato doloso dovrà essere contestato al collega di lavoro che abbia materialmente posto in essere la violenza da cui è scaturita la lesione; la fattispecie colposa potrà invece essere addebitata al datore di lavoro che non abbia adeguatamente vigilato sulle condizioni di lavoro e sulla salute dei dipendenti, a meno che non sussistano elementi per configurare un suo concorso – anche solo di tipo morale – nel reato doloso posto in essere da altro soggetto);
- violenza sessuale (art. 609-bis c.p.), nei casi in cui la condotta vessatoria assuma forme in grado di rientrare nell'ampia nozione di atti sessuali elaborata dalla giurisprudenza (dovendosi in essa ricomprendere anche azioni quali baci, abbracci, palpeggiamenti e più in generale ogni atto comunque coinvolgente la corporeità della persona offesa, posto in essere con la coscienza e volontà di compiere un atto invasivo della sfera sessuale di una persona non consenziente);
- molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.), fattispecie più lieve in grado di applicarsi a casi in cui la condotta mobbizzante abbia assunto contorni più sfumati e meno gravi rispetto alle altre ipotesi sin qui descritte;
- abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), configurabile nel settore del pubblico impiego allorché le condotte vessatorie siano poste in essere da soggetti muniti della qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

Destinatari:



Destinatari della procedura sono:

- i vertici aziendali e i componenti degli organi sociali;
- i dipendenti;
- i partner, i fornitori, i consulenti, i collaboratori, i soci e, più in generale, chiunque sia in relazione d'interessi con i soggetti di cui ai punti precedenti.

PARTE PRIMA

La segnalazione di Molestie o Mobbing

Scopo:

Scopo della presente politica è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare la segnalazione, come ad esempio i dubbi sulla procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. A tale fine la procedura ha l'obiettivo di fornire al segnalante indicazioni operative su come effettuare la segnalazione.

Oggetto della segnalazione:

Sono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, determinazioni o prassi a danno dei lavoratori riconducibili alle fattispecie di:

- Molestia;
- Molestia sessuale;
- Mobbing ritorsivo;
- Mobbing.

Contenuto della segnalazione:

La persona segnalante è tenuta a fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i comportamenti lesivi;
- Le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- L'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.



Le segnalazioni potranno essere rese anche in forma anonima, in questo caso sarà necessario curare il contenuto affinché risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Modalità di segnalazione e destinatari:

La segnalazione può essere trasmessa con due modalità:

- tramite e-mail (modalità non anonima);
- tramite posta ordinaria / cassetta della posta (modalità anonima);

Nel caso in cui la segnalazione fosse indirizzata tramite email, dovrà essere inviata ad almeno uno dei seguenti destinatari:

- a) al Responsabile delle risorse umane all'indirizzo email: **silvia@medgate.it**
- b) alla Direzione aziendale all'indirizzo email: **luca@medgate.it**

In alternativa, nel caso in cui si desideri procedere con una segnalazione cartacea che rispetti il completo anonimato, si potrà inviare una missiva all'attenzione di almeno uno dei suddetti destinatari, spedendola con posta ordinaria all'indirizzo **TRAVERSA XVIII, 10 VILLAGGIO SERENO BRESCIA.**

La segnalazione presentata a uno dei soggetti destinatari indicati deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, ai componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere.

Attività di verifica della segnalazione:

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Comitato Guida nella persona del Responsabile per Parità di Genere che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la Parità di Genere può avvalersi del supporto e della collaborazione di consulenti esterni, previa autorizzazione di spesa dalla Direzione.

Qualora all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata il Responsabile per la Parità di Genere, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente qualora rilevi ipotesi di reato;
- a comunicare l'esito dell'accertamento al Comitato Guida, affinché i componenti obbligatori (Amministratore e HR Manager) e discrezionali:
 - a) valutino il fenomeno dal punto di vista qualitativo e quantitativo;
 - b) valutino interventi correttivi e di rinforzo rispetto alle politiche e agli strumenti di contrasto posti in atto;

- c) valutino se vi sono i presupposti per l'esercizio dell'azione disciplinare e procedano eventualmente in tal senso;
- d) valutino eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'organizzazione.

Conservazione della documentazione

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Responsabile per la Parità di Genere assicura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto per un periodo di 5 anni dalla ricezione della segnalazione.

Tutela del segnalante:

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (ad es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per quanto concerne il procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente politica non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.



Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia dell'avvenuta discriminazione (eventualmente cambiando il destinatario scelto in sede di prima denuncia ma sempre optando tra quelli previsti dalla presente politica).

Responsabilità del segnalante:

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente politica.

PARTE SECONDA

Azioni preventive, di monitoraggio e repressive

Scopo:

Ulteriore scopo della presente politica è quello di fornire indicazioni alle figure preposte sulle modalità di prevenzione, di monitoraggio nonché di repressione dei fenomeni lesivi a seguito delle segnalazioni pervenute. Infatti, sebbene la prevenzione di qualsiasi forma di Molestia o di Mobbing rimanga il nostro obiettivo primario, è nostra intenzione tesaurizzare qualsiasi segnalazione di irregolarità, quale contributo fondamentale, seppur doloroso, per il miglioramento del benessere collettivo e per il rafforzamento dei sistemi di protezione individuale per ogni singolo componente dell'organizzazione.

Azioni Preventive:

Al fine di prevenire qualsiasi forma di Molestia o Mobbing sono poste in atto le seguenti azioni:

- Valutazione di rischi specifici riguardo forme di abuso fisico, verbale o digitale a livello di Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- Diffusione della presente politica contenente il piano di prevenzione e gestione di molestie e mobbing a tutti i livelli, attraverso i canali comunicativi interni ed esterni;
- Adesione alla Campagna internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne indetta dall'ONU a partire dal 1999, attraverso comunicazioni a sostegno della libertà e della integrità psicofisica della donna nel periodo dal 25 novembre¹ al 10 dicembre di ogni anno², attraverso i canali comunicativi interni ed esterni.

¹ Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

² Termine ufficiale della campagna ONU per l'eliminazione della violenza contro le donne.

- Revisione periodica delle politiche e degli strumenti organizzativi e tecnici a protezione della sicurezza individuale relativamente al rischio di Molestie o Mobbing;
- Conduzione programmata di sondaggi interni anonimi per rilevare situazioni, esperienze o atteggiamenti che possano generare disagio o turbamento sia all'interno del luogo di lavoro sia nelle missioni all'esterno;
- Valutazione critica degli ambienti di lavoro, interni o esterni, al fine di rilevare eventuali fonti di rischio di molestie o mobbing. Si rispettino a tal proposito le seguenti indicazioni: qualora non vi fossero porte o pareti trasparenti, si mantengano le porte delle stanze aperte salvo una reale necessità di confidenza per motivi di privacy; in caso di uso dell'ascensore si preferisca, qualora fosse possibile e nei limiti di capienza, la presenza di almeno 3 persone alla volta; Si evitino incontri presso clienti o fornitori esterni fuori orario di attività lavorativa, consentendo la probabile compresenza di altre persone in loco.

Monitoraggio:

Almeno a cadenza annuale, il Comitato Guida redigerà e invierà alla Direzione un apposito report contenente tutte le informazioni utili al fine di un valido monitoraggio dei fenomeni di Mobbing e di Molestie, e pertanto contenente:

- le risultanze dei sondaggi condotti internamente;
- le azioni preventive intraprese;
- le segnalazioni di Molestie e Mobbing ricevute;
- le azioni repressive attuate;
- gli interventi migliorativi alle politiche e degli strumenti organizzativi e tecnici a protezione della sicurezza individuale relativamente al rischio di Molestie o Mobbing;
- Eventuali ulteriori suggerimenti e proposte per l'ulteriore riduzione del rischio di Molestie e Mobbing.

Azioni Repressive:

Al fine di reprimere qualsiasi forma di Molestia o Mobbing sono poste in atto le seguenti azioni:

- Applicazione di sanzioni agli autori di comportamenti molesti o identificabili come "mobbing" qualora fossero soggetti al nostro potere disciplinare;
- Provvedimenti di natura legale ed economica nei confronti di persone non soggette al nostro potere disciplinare che abbiano attuato comportamenti molesti o vessatori nei confronti dei nostri dipendenti o collaboratori.