ASCOM SERVIZI
ASCOM servizi - Modena Soc. Coop.

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI

ASCOM servizi - Modena Società Cooperativa
Sede legale: Via Begarelli, 31
41121 Modena
Tel. 059 7364 211 - fax 059 221 050

Cod. fisc. e Part. Iva: 01456060365
Reg. Imprese di Modena n° 18339 - R.E.A. n° 216487
Albo Società Cooperative n° A134253
Sezione Cooperative a Mutualità Prevalente

www.confcommerciomodena.it
ascomservizi@confcommerciomodena.it

Sezione I - Premessa
Preambolo
Principi e finalità
Ambito di applicazione

Sezione II – Definizioni
Discriminazioni
Molestie sessuali
Molestie morali o mobbing

Sezione III- Modalità di attuazione
Responsabilità
Responsabilità disciplinare
Procedura per la trattazione dei casi di discriminazione e dei casi di molestia
Riservatezza
Formazione ed informazione

SEZIONE I - PREMESSA

PREAMBOLO

Con il presente Codice di Condotta Ascom Servizi Modena Società Cooperativa (di seguito, "Ascom") intende dare evidenza della propria volontà di mantenere al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, assicurando un ambiente di lavoro ispirato a principi di uguaglianza e di tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, valorizzando la gestione del tempo libero e la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari, nella piena consapevolezza che il raggiungimento dell'equilibrio personale si riflette positivamente sulla vita sociale e lavorativa.

L'adozione di specifiche regole di comportamento, così come esplicitato nel Codice di Condotta, consente di garantire sul posto di lavoro il diritto ad un ambiente favorevole ed alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi di uguaglianza, libertà e dignità della persona.

Il presente Codice di Condotta viene adottato anche ai sensi dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26 aprile 2007 nonché dell' "Accordo regionale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 17 maggio 2018.

FINALITÀ

Il Codice di Condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo Codice di Condotta, Ascom 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 molestia, mobbing o discriminazione, impegnandosi a:

o Creare le premesse per favorire, negli ambienti di lavoro, il rispetto reciproco delle persone in quanto tali, dettando regole di comportamento da tenere sia nei confronti del personale che, soprattutto, nei confronti della clientela;

o Condannare ogni discriminazione basata su età, origine razziale o etnica, sesso, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, nonché disabilità, nel pieno rispetto della tutela dei diritti di libertà e di dignità di ciascuno, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;

- Assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive ed imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenire la reiterazione;
- Identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto alle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- Individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing, o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;

- Favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente e a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice si applica a tutti/e i/le dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato e l'inquadramento professionale.
Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con Ascom per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno, in cui siano favorite corrette relazioni personali ed in cui la pratica delle discriminazioni e delle molestie sia considerata naturalmente inaccettabile.
I responsabili delle strutture devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.
Sono tenuti al rispetto del presente Codice anche tutte le persone che entrano in contatto con il personale di Ascom – fornitori, partners, consulenti, clienti e terze parti in generale – nel rispetto delle caratteristiche dei relativi rapporti.
I principi contenuti nel presente Codice si applicano per tutti gli aspetti concernenti il rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: il processo di selezione, la fase di assunzione, la crescita professionale, il compenso, etc.; tali aspetti sono basati sul merito e sul rendimento e non possono essere influenzati da fattori quali pe esempio la razza, l'etnia, l'orientamento sessuale e/o politico, etc.
Il presente Codice di Condotta dovrà essere reso noto ai nuovi assunti in fase di instaurazione del rapporto di lavoro.

SEZIONE II - DEFINIZIONI DISCRIMINAZIONI

Così come definito dal Codice Etico, Ascom non ammette alcuna forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed eguale dignità e imparzialità di trattamento per tutti i soggetti.
Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento in ambito occupazionale e lavorativo di intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- Discriminazione diretta quando per sesso, età, razza o origine etnica, religione, ideologia o altre convinzioni personali, orientamento politico o sindacale, motivi di salute, disabilità, orientamento sessuale, stato di gravidanza, stato di maternità o di paternità anche adottive o in affidamento, di assistenza a familiari disabili, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra in una situazione analoga;
- Discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere taluni lavoratori in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone in ragione delle cause sopra citate.

Tutti i lavoratori devono essere trattati esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, essendo proibita ogni forma di discriminazione.
Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

MOLESTIE SESSUALI

La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
La caratteristica essenziale della molestia sessuale consiste in un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quali comportamenti egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo; una semplice attenzione alla persona può diventare molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato o ingiustificato.
Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:

- Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
- Contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze e simili), inoltre gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- Comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, e-mail, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
- Apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuali ritenuti offensivi;

- Esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- Promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- Minacce, ricatti e ritorsioni subiti per avere respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.

Le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa.

MOLESTIE MORALI O MOBBING

La molestia morale o mobbing è una situazione lavorativa.
Costituiscono molestia morale o mobbing quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi e vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo e l'effetto di violarne la dignità personale e di danneggiarne l' integrità psicofisica, anche emarginandolo/la dall'ambiente di lavoro,
La molestia morale o mobbing è considerata come discriminazione ai sensi dell'art. 26 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".
È considerata molestia morale o mobbing anche quella perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione dell'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.
Rientrano nella tipologia di molestia morale comportamenti quali:

- Maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;
- Calunnia, diffamazione di un lavoratore o lavoratrice ovvero della sua famiglia;
- Pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- Esclusione o marginalizzazione immotivata dell'attività lavorativa, da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- Diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
- Critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte a colleghi o a persone estranee all'azienda;
- Attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero ad impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente.

La denuncia di molestie sessuali o morali effettuata al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno costituisce molestia ai sensi del presente Codice di Condotta e ad ogni conseguente effetto.
Possono costituire fattispecie di molestia morale:

- Danni all'immagine di sé: quali offese intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri inappropriati, diffusione di notizie riservate, insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona, che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente, od ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;
- Danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella prospettiva di progressione di carriera, ingiustificata rimozione di incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, svalutazione sistematica dei risultati, impedimento dell'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni assegnate, mancanza o privazione immotivata degli strumenti di lavoro, estromissioni immotivate da progetti, richiesta di prestazioni straordinarie non giustificate da esigenze di servizio, reiterati ed immotivati richiami, immotivati rifiuti di ferie o di permessi, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- Tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

SEZIONE III- MODALITÀ DI ATTUAZIONE RESPONSABILITÀ

Sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve seguire i seguenti comportamenti:

- Rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;
- Rispettare i principi contenuti nel presente Codice;
- Fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;
- Proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;
- Trattare gli altri come se stesso;
- Creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- Impegnarsi per sviluppare un ambiente di lavoro sicuro, ispirato ai principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali e in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;
- Mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente ed ugualmente;
- Promuovere l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica del lavoratore;
- Sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione, indirizzandolo a segnalare il caso alla funzione aziendale preposta;
- Informare la funzione aziendale preposta di qualsiasi molestia e discriminazione si venga a conoscenza;
- Mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute.
- Collaborare con gli uffici competenti per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva del fenomeno del mobbing e degli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie;

In applicazione di tali principi, è pertanto fatto divieto di:

- Porre in essere forme di molestia sotto qualsiasi forma (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti, emarginazione, esclusione, stalking e qualsiasi forma o atteggiamento discriminatorio);
- Indurre, fare pressione o persuadere altri a discriminare o molestare od anche solo ad ipotizzare un atto di discriminazione o molestia;
- Perseguitare un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso azione legale o fornito testimonianza o informazioni in un caso di discriminazione o molestia;
- Prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta o effettiva molestai o discriminazione.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Le molestie (sessuali o morali) violano le leggi e le norme sulla parità di trattamento fra uomini e donne.

Pertanto qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'appartenenza etnica, sulla confessione religiosa, sulle opinioni personali, politiche o sindacali, sull'età, sul sesso, sull'handicap lede i principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della persona.
Costituisce illecito disciplinare il compimento di atti discriminatori e molestie sul luogo di lavoro.
Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una discriminazione e/o una molestia o intenda rendere o rende testimonianza.
Altrettanto censurabile e punibile è l'atteggiamento omissivo da parte di chi veda o sia a conoscenza di casi di molestie e non provveda a darne segnalazione.
Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima, a prescindere dalla posizione ricoperta dalla persona coinvolta.
Il procedimento disciplinare, relativo a fatti e circostanze previsti dal presente Codice, è condotto ai sensi di quanto previsto dal CCNL di riferimento.

PROCEDURA PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE E DEI CASI DI MOLESTIA

I lavoratori di Ascom possono inviare segnalazioni di possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel presente Codice e nel Codice Etico all'indirizzo odv@confcommerciomodena.it
Inoltre, i lavoratori che si sentano oggetto di molestie o discriminazioni sono invitati a interessare senza alcun indugio il Consiglio di Amministrazione, nonché a segnalare l'accaduto alla funzione aziendale competente.
Coloro che invece abbiano assistito a un comportamento discriminatorio e/o configurabile quale molestia, devono immediatamente segnalarlo ai medesimi canali.
Per i comportamenti che si ritiene possano avere rilievo sul piano penale, Ascom sollecita ogni persona, che si ritenga vittima di tali comportamenti, a rivolgersi senza indugio alle competenti Autorità.
È fatta naturalmente salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale o la facoltà di rivolgersi ad altre strutture di tutela.
Una volta ricevuta la segnalazione, la struttura competente ha l'obbligo di attivare tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione del problema che crea disagio alle persone ed interferisce sullo svolgimento dell'attività lavorativa, con l'obiettivo di salvaguardare l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda, ricercando quindi le soluzioni più appropriate per interrompere e superare la situazione di disagio e rispristinare un sereno ambiente di lavoro.
Qualora dalla segnalazione – sia essa in forma elettronica sia essa verbale – emergano elementi di gravità, Ascom avvierà il procedimento disciplinare ai sensi della normativa di legge e contrattuale, tramite la Struttura a ciò deputata.
Le registrazioni dell'iter e del provvedimento e l'archiviazione della pratica avverranno con le cautele che la delicatezza delle segnalazioni impone.
Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia un caso di discriminazione di molestie e/o di mobbing, compresi terzi o testimoni, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.
Il Consiglio di Amministrazione deve tempestivamente informare dei fatti accaduti l'Organismo di Vigilanza.

Qualora, al contrario, la segnalazione risultasse infondata, Ascom potrà intraprendere iniziative per la riabilitazione della persona accusata. L'autore della denuncia infondata dovrà risponderne anche disciplinarmente.

RISERVATEZZA

È obbligatorio che tutte le persone coinvolte, a qualsiasi titolo, in ogni fase della procedura operino con riservatezza e discrezione mantenendo il segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza in ogni fase della trattazione del caso in ottemperanza a quanto statuito dal d.lgs 196/2003 e dal Reg. Eu. n. 679/2017 (GDPR).
Ovviamente, qualora necessario, permane l'obbligo di testimoniare nelle competenti sedi civili e/o penali e di rendere dichiarazioni all'Organismo di Vigilanza di Ascom.
In particolare, coloro che ricevono la segnalazione di molestia, le persone che gestiscono l'iter disciplinare, quelle direttamente interessate al fatto, coloro che rendono testimonianza e tutti coloro che sono coinvolti devono adottare un atteggiamento rispettoso della privacy delle persone coinvolte e più in generale di riserbo dell'accaduto.

FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Ascom si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, mediante l'esposizione dello stesso nei luoghi di lavoro, nonché la pubblicazione sul sito internet della società.
Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.
L'azienda si impegna altresì ad attuare corsi di formazione rivolti ai lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione e iniziative di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni e molestie e di sviluppare un ambiente di lavoro sicuro e ispirato ai principi di correttezza nelle relazioni interpersonali.