

Fondazione Centro di Documentazione Ebraica Contemporanea - CDEC - ETS

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELL'À DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1

Principi

1. Tutti i lavoratori/trici hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
2. La DIREZIONE assicura un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
3. Ogni lavoratore/trice è tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
4. Le molestie sessuali e il mobbing e ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, e incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.
5. La DIREZIONE assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire al/alla dipendente che abbia subito molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori l'interruzione della condotta molesta.
6. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Art. 2

Definizione di molestia sessuale

1. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento a connotazione sessuale indesiderato o che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. La molestia diventa inaccettabile qualora:
 - i suddetti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono;
 - i suddetti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.
3. La caratteristica essenziale dell'abuso di tipo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione alla persona diventa molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato, oppure travisato, oppure ingiustificato.

Art. 3

Fondazione Centro di Documentazione Ebraica Contemporanea - CDEC - ETS

Tipologie di molestie sessuali

1. Oltre alle richieste di prestazioni sessuali e ai ricatti sessuali, possono rientrare nella tipologia della molestia sessuale: apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità; gesti alludenti al rapporto sessuale; contatti corporei fastidiosi; scherzi e barzellette, comunicazioni a doppio senso a sfondo sessuale; esposizione di manifesti, di fotografie che alludono al sesso e di materiale di carattere pornografico; sottolineatura con parole, commenti, della presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso.

Art. 4

Definizione di mobbing

1. Si verifica una situazione di mobbing quando il/la dipendente è ripetutamente fatto/a oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghi/e e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarlo/a dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo/a con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in sé stesso e provocando stress, problemi emotivi, depressione e altre patologie.

Art. 5

Caratteristiche e tipologie di mobbing

1. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche: è reiterato e protratto nel tempo; è sistematico; è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.
Varie sono le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante, ad esempio: calunniare o diffamare un/a lavoratore/trice, oppure la sua famiglia; negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti; sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro; isolare in modo offensivo il/la lavoratore/trice, oppure boicottarlo/a o disprezzarlo/a; esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona; insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato; controllare il/la lavoratore/trice senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarlo/a; applicare sanzioni ad un/a singolo/a lavoratore/trice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei/lui i problemi; allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/a lavoratore/trice dal posto di lavoro o dai suoi doveri; richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio; manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale.
3. Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale

Fondazione Centro di Documentazione Ebraica Contemporanea - CDEC - ETS

corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIA SESSUALE E DI MOBBING

Art. 7

Procedura informale

1. La persona che, avendo subito molestie sessuali, violenze morali o persecuzioni psicologiche, sia interessata a porvi fine “informalmente” può rivolgersi tempestivamente al Datore di Lavoro / Direzione
2. La Direzione, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:
 - su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
 - può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
 - sente il presunto autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
 - tende a promuovere, se del caso, incontri congiunti tra la persona, vittima della molestia, e il presunto autore/autrice della medesima.
3. La Direzione non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
4. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.
5. In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.
6. L'intervento della Direzione deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 8

Procedimento formale

1. Qualora la persona oggetto di molestie ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. La procedura formale prende avvio con la **segnalazione scritta** del comportamento molesto da parte dell'interessato/a alla Direzione.
3. La Direzione promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il **procedimento disciplinare**, fatta salva comunque ogni altra forma di **tutela giurisdizionale**.
4. La Direzione, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Fondazione Centro di Documentazione Ebraica Contemporanea - CDEC - ETS

NORME DI GARANZIA

Art. 9

Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale o di mobbing, sono tenute al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso del procedimento.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, il/la dipendente che ha subito le molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 10

Atti discriminatori

1. La DIREZIONE provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico del/della dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di molestia sessuale o mobbing.
2. Gli atti amministrativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva del/della dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

Art. 11

Informazione

1. La DIREZIONE adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti disciplinari previsti dal presente codice.

MILANO 30.09.2025

La Direzione


FONDAZIONE
CENTRO DI DOCUMENTAZIONE
EBRAICA CONTEMPORANEA-CDEC
Piazza Edmond J. Safra, 1 - 20125 MILANO
Tel. 0039 02 316038 - 02 316032
C.F. 97049190156 - P. IVA 12559570150
ETS Rep. n. 58425 - SDI: M5UXCR1