CODICE DI BUONA CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI

Storia del documento			
Codice	*Azione*	*In vigore*	*Modifica*
--	Entrata in vigore Verbale Cda n.97 del 04/09/2014	04/09/2014	prima emissione
--	Revisione testo approvata con Verbale Cda n.215 del 18/05/2023	18/05/2023	Revisione
--	Adeguamento al Regolamento segnalazione illeciti (whistleblowing)	21/11/2023	Revisione
	Revisione per adeguamento UNI/PDR 125:2022	27/12/2024	Revisione

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

PREMESSA 3

PRINCIPI GENERALI 4

ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE 5
ARTICOLO 2 - TUTELA DELLE PERSONE CON FRAGILITÀ 6
ARTICOLO 3 - PARITÀ TRA UOMO E DONNA 6
ARTICOLO 4 - CONCETTO DI NON DISCRIMINAZIONE, EQUITÀ ED UGUAGLIANZA 7
ARTICOLO 5 - DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE 8
ARTICOLO 6 - DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE O VIOLENZA PSICOLOGICA 8
ARTICOLO 9 - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE 9
ARTICOLO 10 - PROCEDURE DI SEGNALAZIONE E TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE E/O MOLESTIA 9
ARTICOLO 11 - RISERVATEZZA NELLA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI. 10
ARTICOLO 12 - SEGNALAZIONE DI FATTI INESISTENTI. 11
ARTICOLO 13 - ATTIVITÀ DI PREVENZIONE, FORMAZIONE ED INFORMAZIONE. 11
ARTICOLO 14 - RELAZIONI TRA I COLLEGHI 11

DECALOGO 13

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

Premessa

Fraternità Sistemi S.C.S. promuove da sempre politiche di welfare aziendale orientate a migliorare l'ambiente di lavoro, consapevole che il raggiungimento dell'equilibrio personale si riflette positivamente sulla vita sociale e lavorativa.

Particolare attenzione è stata posta nel favorire la nascita e lo sviluppo di sane e durature relazioni interpersonali sul luogo di lavoro, nonché incentivare la fidelizzazione e la coesione di gruppo di tutto il Personale, come esplicitato dal Codice Etico.

L'adozione di specifiche regole di comportamento consente di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sano, sicuro ed adeguato, nonché alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Con la predisposizione di questo "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" (di seguito anche "Codice di Buona Condotta") Fraternità Sistemi persegue i seguenti obiettivi:

- Sostenere i diritti umani fondamentali, l'uguaglianza ed il valore delle diversità, come esposto nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (art.1), nella Convenzione Internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (legge n° 654/1974, art.1), nel Trattato UE, art. 13 che pone il divieto discriminazione per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, tendenze sessuali anche per handicap, e che delega il Consiglio a prendere i "provvedimenti opportuni" per combattere le discriminazioni, nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000/C364/01, art. 21: *"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali"*), nelle Direttive del Consiglio (2000/43/CE, art.2);

- Perseguire concretamente la politica della pari dignità e trattamento tra donne e uomini per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione e le condizioni di lavoro (Direttive 2000/78/CE del Consiglio e 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, D.Lgs. n. 216/2003, L. n. 67/2006 e D.Lgs. n.198/2006 come modificato dalla L. 162/2021);

- Contrastare la discriminazione, impegnandosi a:

    - 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 nei confronti degli utenti e della clientela in generale;

    - condannare ogni discriminazione basata sull'origine razziale, etnica e/o sul sesso o la condizione di svantaggio ai sensi dell'art 4 L.381/91 nel pieno rispetto della tutela dei diritti di libertà e di dignità di ciascun dipendente, cliente e utente;

    - predisporre una procedura per la segnalazione degli atti di discriminazione o molestia;

    - garantire il diritto alla riservatezza per i soggetti coinvolti in eventuali situazioni di discriminazione o molestia;

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

- agevolare corrette relazioni interpersonali tra il personale, al fine di evitare qualsiasi forma di violenza fisica o psichica, diretta o indiretta, che possa oggettivamente arrecare danno e ledere il benessere psico-fisico dei lavoratori;/
- eliminare le cause e/o le disfunzioni nell'organizzazione del lavoro che, seppure inconsapevolmente, possano determinare il cosiddetto mobbing organizzativo;
- condannare le pratiche persecutorie, vessatorie, gli abusi morali o psichici compiuti in maniera sistematica, iterativa, intenzionale, con l'intento afflittivo e con motivazioni discriminatorie;
- informare e predisporre corsi di formazione che diffondano la cultura del rispetto della Persona.

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e dignità individuale

FS si impegna a:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia)
- fornire una formazione specifica a tutti i livelli, rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni loro forma
- valutare gli ambienti di lavoro anche dal punto di vista della violenza e molestia
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- prevenire comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico e a perseguirli se accertati, applicando nei confronti di chi li attua il presente regolamento
- promuovere il benessere dell'Organizzazione anche attraverso attività di comunicazione e formazione tese ad eliminare ogni possibile forma di discriminazione.
- considerare il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come elementi fondamentali.

Principi generali

a. Centralità del personale e gestione del rapporto di lavoro

La Cooperativa pone grande attenzione alle Risorse Umane, con la consapevolezza che il funzionamento dell'organizzazione e il raggiungimento degli obiettivi dipendono dall'apporto fondamentale di tutto il Personale. La ricerca e la selezione del Personale è effettuata in base a criteri di oggettività e trasparenza, che garantiscono pari opportunità e impediscono forme di favoritismo. Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro, nel pieno rispetto delle normative vigenti e del CCNL applicato.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, senza qualsivoglia forma di abuso.

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

b. Doveri del Personale

È di primaria importanza agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto nel presente Codice, nel Codice Etico e nei regolamenti aziendali. Ogni lavoratore è altresì tenuto ad evitare tutte le situazioni e ogni attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Cooperativa o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice. Il Personale deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali siano venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni come anche situazioni di conflitto d'interesse.

c. Stile di comportamento

Lo stile di comportamento nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nonché alla tutela dei diritti delle persone nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, la Cooperativa si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri utenti, a fornire servizi adeguati che soddisfino le ragionevoli aspettative degli stessi e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità. La professionalità, affidabilità, efficienza, correttezza e serietà sono alla base dell'instaurazione di un valido rapporto con fornitori e collaboratori esterni. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi ed oggettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge rifuggendo da ogni possibile situazione di conflitto di interessi.

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Il "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" si applica a tutto il Personale della Cooperativa che abbia un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dalle mansioni svolte.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa, tutto il Personale deve contribuire ad assicurare un clima di lavoro in cui il rispetto della dignità della Persona sia alla base delle relazioni interpersonali ed in cui le discriminazioni (etniche, politiche, religiose o di qualsivoglia situazione di svantaggio) e le molestie (sessuali o morali), siano considerate naturalmente inaccettabili.

La Direzione del Personale, nell'ambito dell'esercizio delle proprie competenze, svolge le seguenti attività:

- tutelare la diversità e le pari opportunità per tutti, adottando interventi di sostegno al disagio lavorativo;
- promuove corsi di formazione adeguati a favorire la cultura del rispetto morale della Persona;
- controlla e verifica la trasparenza delle procedure relative al personale in tema di assunzioni, trasferimenti, promozioni, avanzamenti di carriera, percorsi di carriera, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione;
- fornisce al Dirigente Delegato dal Datore di Lavoro (ai sensi del D.L. 81/2008) ed al Medico competente i dati necessari per la verifica, da parte loro, delle condizioni di lavoro;
- sviluppa procedure di segnalazione e reclamo.

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

Sono tenute al rispetto del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" anche tutte le persone che entrano in contatto a vario titolo con il personale di Fraternità Sistemi (appaltatori, fornitori, partner, consulenti, clienti), nel rispetto delle caratteristiche dei relativi rapporti.

Il presente codice definisce:

⇒ l'impegno di *FS* per il contrasto di ogni forma di violenza sui luoghi di lavoro

⇒ la valutazione del rischio di molestie sui luoghi di lavoro

⇒ l'adozione delle misure atte a prevenire le molestie

⇒ le modalità di gestione delle segnalazioni su ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale

Articolo 2 - Tutela delle persone con fragilità

L'inserimento lavorativo di persone svantaggiate è uno dei progetti di maggior rilievo all'interno della Cooperativa, la quale è attenta a valutare i dipendenti unicamente in ragione delle proprie capacità e senza alcun pregiudizio di sorta, offrendo loro la formazione e gli strumenti utili per creare nuove opportunità di crescita e riscatto.

Una fondamentale componente del Personale operativo all'interno della Cooperativa è portatrice di disabilità fisiche o psichiche. A riguardo, la Cooperativa adotta il c.d. "modello sociale" d'approccio che considera l'interazione tra la condizione di svantaggio e l'ambiente lavorativo della persona una risorsa e non un "problema". Risulta perciò di primaria importanza abbattere ogni barriera attitudinale e ambientale che impedisca una piena ed efficace partecipazione all'oggetto sociale da parte dei soggetti svantaggiati.

In recepimento delle disposizioni volte a contrastare la discriminazione nei confronti di soggetti svantaggiati, negli ambienti di lavoro e, in ogni caso, nei rapporti interpersonali, è obbligatorio:

- per il personale addetto all'assunzione di nuove risorse, astenersi da valutazioni negative (o peggiorative) dei candidati sulla base di eventuali condizioni di svantaggio fisiche o psichiche;
- garantire un facile accesso e deambulazione all'interno dei luoghi di lavoro;
- prestare assistenza a chi dovesse trovarsi comunque problemi con accesso e deambulazione negli ambienti di lavoro;
- segnalare al Responsabile della sicurezza eventuali difformità strutturali od ostacoli che rendano difficoltoso l'accesso o la deambulazione nei locali aziendali;
- evitare l'uso di termini o espressioni che possano urtare la sensibilità dei lavoratori svantaggiati.

Come nella valutazione di eventuali nuove assunzioni, la condizione di svantaggio non dev'essere fonte di discriminazione anche rispetto a promozioni, trasferimenti, assegnazione di mansioni, adozione di provvedimenti disciplinari, riconoscimento di premi di produttività o *fringe benefit*, concessione di permessi, etc.

Articolo 3 - Parità tra uomo e donna

Nella sua lotta contro ogni forma di discriminazione, Fraternità Sistemi ha l'obiettivo di contrastare anche quella riguardante il genere.

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

E' vietata pertanto qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, nonché la promozione, riguardante direttamente o indirettamente il sesso dei candidati, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

Per attuare le finalità di cui sopra, in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006 e ss.mm., la Cooperativa si impegna, tra le altre cose, a:

- riconoscere lo stesso trattamento economico ai lavoratori e alle lavoratrici, a parità delle altre condizioni;
- non fare differenze riguardo al genere, in merito a promozioni, trasferimenti, assegnazione di mansioni, adozione di provvedimenti disciplinari, riconoscimento di premi di produttività o fringe benefit, concessione di permessi, eccetera;
- tutelare la maternità e la paternità dei dipendenti, con rigorosa astensione da qualsivoglia atto discriminatorio.

Articolo 4 - Concetto di non discriminazione, equità ed uguaglianza

A fini del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, anche all'infuori di quelle specificamente e dettagliatamente sopra descritte, sul luogo di lavoro tutto il Personale di ogni ordine e grado deve tenere i seguenti comportamenti:

- rispettare i diritti, la dignità ed il valore degli altri;
- fornire piena adesione all'attuazione delle pari opportunità e della non discriminazione;
- proteggere la salute e sicurezza proprie e delle altre persone;
- creare e mantenere un ambiente lavorativo il più possibile armonioso e non intimidatorio, ostile,degradante, umiliante od offensivo;
- mostrare imparzialità verso le persone, così da garantire che tutti vengano trattati giustamente edugualmente;
- astenersi da:
  - forme di molestia di qualsiasi specie (intimidazioni, bullismo, abusi, insulti,emarginazione, esclusione, *stalking* e qualsiasi tipo di atteggiamento discriminatorio);
  - atti di discriminazione nei confronti dei colleghi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per motivi etnici, politici, religiosi, di orientamento sessuale, *handicap*, età, eccetera;
  - perseguitare un lavoratore che si sia lamentato di un atto di discriminazione o molestia o abbia intrapreso un'azione legale o fornito testimonianza o informazioni in caso di discriminazione o molestia;
  - prendere parte e/o incoraggiare voci riguardanti casi di presunta molestia o discriminazione:
- sostenere chiunque manifesti di essere stato discriminato o molestato ed essere sensibile alla percezione della situazione;

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

- informare gli organi preposti in caso si venga a conoscenza di molestie e discriminazioni;
- mantenere il massimo riserbo sulle informazioni ricevute per ragioni di servizio.

Articolo 5 - Definizione di molestia sessuale

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, che abbia lo scopo di offendere od offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce (uomo o donna), o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante (anche se posto in essere da persona dello stesso sesso).

Sono considerate molestie sessuali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, gesti o ammiccamenti provocatori o disdicevoli a sfondo sessuale, contatti fisici volontari non desiderati o fastidiosi;
- apprezzamenti verbali sull'aspetto fisico o su parti anatomiche del corpo;
- promesse o atti di ritorsione, emarginazione a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali, implicito o esplicito ecc., che possano influire sulla costituzione, svolgimento o cessazione del rapporto di lavoro;
- allusioni o commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale che arrechino danno o siano offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico a carattere sessuale o offensivo della dignità delle persone nei locali in cui si svolge l'attività lavorativa;
- scritti, espressioni verbali, messaggi e-mail, messaggi telefonici, telefonate, ecc. denigratori ed offensivi, o ritenuti come tali, aventi riferimento al sesso o alla diversità di espressione della sessualità;
- le molestie sessuali compiute da persone che sfruttano la propria posizione di potere, anche al fine di ottenere prestazioni sessuali, sono aggravate se accompagnate da minacce o ricatti riguardanti la condizione lavorativa e/o se colpiscono personale in condizione di svantaggio art.4 L.381/91.

Pare infine opportuno evidenziare che l'attuazione di una molestia sessuale integri astrattamente l'ipotesi di reato prevista e punita dall'art. 609 bis c.p., con pene da sei a dodici anni di carcere, oltre alle aggravanti previste dall'art. 609 ter c.p.

Articolo 6 - Definizione di molestia morale o violenza psicologica

Si configura una situazione di molestia morale o violenza psicologica quando un Dipendente sia oggetto di sopruso da parte di Superiori o di Colleghi di pari e/o inferiore inquadramento, volto ad isolarlo ed espellerlo dall'ambiente di lavoro, o che crei o che sia suscettibile di creare un clima di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante:

In particolare costituiscono molestia morale o violenza psicologica i comportamenti lesivi:

- della immagine della Persona, quali ad esempio le offese, le intimidazioni, le ingiurie, le

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

calunnie, gli insulti, le aggressioni, le derisioni, la diffusione di notizie riservate, le insinuazioni su disabilità o problemi fisici o psicologici della Persona e/o dei suoi familiari, la riduzione in stato di soggezione o sudditanza;

- della professionalità del Lavoratore/Lavoratrice, quali ad esempio, i trasferimenti immotivati, i pregiudizi sulle prospettive di carriera, la mancanza o la privazione immotivata degli strumenti di lavoro;

- dello sviluppo professionale, i tentativi di emarginazione o isolamento, il cambiamento immotivato delle mansioni o dei colleghi con il solo intento persecutorio, le limitazioni della facoltà di espressione o di comunicazione, l'allontanamento arbitrario dal posto di lavoro, l'esclusione da feste o pranzi dell'ufficio, ecc.

Le suddette condotte di molestia morale o violenza psicologica potrebbero astrattamente configurare ipotesi di reato quali minaccia (ai sensi dell'art. 612 c.p.) e, nei casi più gravi, di veri e propri atti persecutori (art. 612 bis c.p., cosiddetto *stalking*, con pene da un anno a sei anni e sei mesi, oltre alle aggravanti previste dalla legge.

Articolo 9 - Responsabilità disciplinare

Le molestie (sessuali o morali) violano le Leggi e le norme sulla parità di trattamento dei dipendenti. Pertanto, qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'appartenenza etnica, sulla confessione religiosa, sulle opinioni personali, politiche o sindacali, sull'età, sul sesso, sulla disabilità lede i principi costituzionali di uguaglianza, di libertà e di dignità della Persona.

Sia le molestie sessuali che quelle morali costituiscono illecito disciplinare e, come tale, sono passibili dei provvedimenti di cui all'Articolo 8 lettera E) del Codice Disciplinare della cooperativa.

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.

L'applicazione ed il rispetto delle norme del "Codice di buona condotta per la prevenzione delle discriminazioni" sono demandati a ciascun Responsabile delle varie unità operative in cui è articolata l'organizzazione della Cooperativa.

Articolo 10 - Procedure di segnalazione e trattazione dei casi di discriminazione e/o molestia

Fatta salva in ogni caso la possibilità per il/la dipendente di ricorrere direttamente all'autorità giudiziaria, FS ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna con garanzia della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, qualora si verifichi, sul posto di lavoro, un atto di discriminazione e/o di molestia:

- **il lavoratore o la lavoratrice, potrà rivolgersi alla /al Consigliera/e di fiducia;**

- **tramite il canale di segnalazione interna di Fraternità Sistemi, che garantisce idonee misure di protezione della riservatezza dell'identità del segnalante;**

Il processo di gestione della segnalazione è composto dalle seguenti fasi:

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

- ricezione della segnalazione
- analisi preliminare della segnalazione
- adozione dei provvedimenti organizzativi e/o disciplinari

Una volta aperta la segnalazione:

- entro sette giorni il segnalante riceverà il riscontro di presa in carico della segnalazione e sarà contattata/o dal Consigliere di fiducia che assumerà la trattazione del caso;

- la trattazione del caso dovrà concludersi entro novanta giorni dalla segnalazione, con una proposta di misure da sottoporre alla parte lesa ed alla Direzione del Personale della cooperativa, per porre fine all'atteggiamento discriminatorio / molesto e prevenirne il riverificarsi.

Il Consigliere di fiducia concorderà con il segnalante i passi e le azioni più idonee per la gestione della segnalazione e non potrà adottare alcuna iniziativa senza espresso consenso della parte lesa, fatta eccezione per casi di particolare gravità o reiterazione del comportamento, per i quali la Cooperativa avvierà d'ufficio gli strumenti disciplinari previsti dai regolamenti interni e dalla legislazione vigente in materia di rapporti di lavoro.

La segnalazione potrà essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura formale.

Nei confronti del Segnalante non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione e/o misura discriminatoria collegata, direttamente o indirettamente alla Segnalazione. La Direzione del Personale dovrà informare dei fatti accaduti l'Organismo di Vigilanza, ove non ancora coinvolto e ricorrano i presupposti D.Lgs. 231/2001.

Il Consigliere di fiducia

Il Consigliere di fiducia è la persona incaricata dal Rappresentante Legale della cooperativa per fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie o discriminazione.

Il Consigliere viene scelto, nella figura di un titolare ed un sostituto, con nomina triennale rinnovabile preferibilmente tra figure esterne alla cooperativa, in base a qualità morali riconosciute ed all'esperienza professionale idonea a svolgere l'incarico assegnato, con preferenza per quella in ambito legale o psicologico.

Fraternità Sistemi fornisce al Consigliere adeguati mezzi e risorse, il libero accesso agli atti e alle informazioni e concede la possibilità di avvalersi di consulenti interni ed esterni alla cooperativa.

Il Consigliere può percepire un compenso in proporzione all'attività resa.

Il Consigliere relaziona al CdA, suggerendo azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.

Articolo 11 - Riservatezza nella gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

È fatto salvo, naturalmente, l'obbligo di testimoniare nelle competenti sedi civili e/o penali e di rendere dichiarazioni all'Organismo di Vigilanza della Cooperativa (ex D.Lgs. 231/2001).

In caso di accertate violazioni della riservatezza, saranno intrapresi provvedimenti disciplinari.

Articolo 12 - Segnalazione di fatti inesistenti.

Laddove la segnalazione risultasse effettuata con dolo, colpa grave o comunque finalità diffamatorie, la Cooperativa intraprenderà le necessarie iniziative per la riabilitazione della persona accusata e si attiverà per adottare gli opportuni provvedimenti disciplinari nei confronti dell'autore, come previsto dal Codice Disciplinare della cooperativa e dalla vigente legislazione in materia di rapporti di lavoro.

Articolo 13 - Attività di Prevenzione, Formazione ed Informazione.

La Direzione del Personale si impegna a dare corso alle segnalazioni del Dirigente Delegato dal Datore di lavoro (ex D.L.81/2008) o del Medico Competente per rimuovere le fonti di stress occupazionale causate da azioni persecutorie e/o violente.

A tale scopo:

- attiva azioni di monitoraggio sull'efficacia del Codice di Buona Condotta nella prevenzione e nella lotta contro la discriminazione e/o le molestie, segnalando l'opportunità di eventuali integrazioni e/o modifiche;
- adotta idonei strumenti di rilevazione della percezione del fenomeno del mobbing in senso lato, ad esempio tramite la diffusione di questionari e ne comunica i risultati;
- attiva incontri per l'approfondimento del fenomeno delle discriminazioni / molestie (es. mobbing) e predisporre interventi formativi sui temi di tutela della libertà e delle dignità della persona, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestia morale;
- diffonde una cultura organizzativa consapevole della gravità dei fenomeni discriminatori e di molestia e delle conseguenze individuali e sociali di tali atti;
- favorisce la coesione e la solidarietà tra i dipendenti, attraverso una migliore conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

Articolo 14 - Relazioni tra i colleghi

Tutti i dipendenti devono contribuire al buon andamento della Cooperativa, e a tal fine è fondamentale preservare una collaborazione imparziale tra di essi, non influenzata da interessi personali, economici e non.

Pertanto, i dipendenti che operino nella medesima *business unit* o area di lavoro o in aree collegate, sono tenuti a segnalare al Direttore Risorse Umane eventuali relazioni sentimentali intercorrenti con i colleghi, nonché rapporti stretti di parentela tra i medesimi. Ciò rappresenta un obbligo meritevole della massima considerazione, posto che esso ha la funzione di garantire l'imparzialità e la trasparenza

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

nell'adozione di ogni scelta gestionale che impatti, ad esempio, sulla carriera dei colleghi e, inoltre, di salvaguardare la serenità dell'ambiente lavorativo, evitando fenomeni di conflitto di interessi.

Ferma la suddetta segnalazione, i dipendenti legati da relazioni sentimentali o da rapporti stretti di parentela devono sempre mantenere un contegno consono all'ambiente di lavoro, improntato al decoro e alla riservatezza.

In nessun caso i dipendenti devono anteporre tali relazioni sentimentali o rapporti stretti di parentela agli interessi della Cooperativa, né per quanto riguarda i rapporti con i colleghi, che devono essere sempre caratterizzati da rispetto e imparzialità, né in qualsiasi altra vicenda riguardante il contesto lavorativo.

Salva la facoltà di provvedere secondo quanto previsto dal Codice Disciplinare della Cooperativa, Fraternità Sistemi si riserva altresì il diritto di operare ogni accorgimento organizzativo che dovesse rendersi necessario per garantire l'imparzialità e l'assenza di conflitti di interesse. A tal fine la Cooperativa potrà attuare, a titolo esemplificativo e non solo, spostamenti di reparto, variazioni di turno e di mansioni equivalenti. Il tutto naturalmente nel rispetto del contratto del dipendente, del CCNL applicabile e delle disposizioni legislative in materia.

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.

Decalogo

1) **Quando contattare il Consigliere di Fiducia**? Ogni qualvolta ritenete di essere stati vittima di discriminazione e/o molestie di qualsiasi genere che hanno offeso la vostra dignità di persona e lavoratore.

2) **Non nascondere o sottovalutare episodi di discriminazione e/o molestie** che hanno offeso la nostra dignità. Anche se il fatto ci sembra isolato o non meritevole di attenzione, ricordiamoci che quanto accade a noi potrebbe essere accaduto o accadere a molte altre persone. Parlatene con il Consigliere di Fiducia, esponete il fatto e valutate il da farsi con lui. L'omertà e la sottovalutazione non pagano e perpetuano la discriminazione.

3) **Il Codice si applica a tutti e non solo ai dipendenti.** Il Codice tutela le vittime indipendentemente da chi sia il molestatore o il colpevole dell'abuso. Non solo i dipendenti di Fraternità Sistemi, anche i dipendenti dei nostri clienti o fornitori sono soggetti al rispetto del Codice, allo stesso modo, il Codice si applica anche se un dipendente di Fraternità Sistemi durante l'orario di lavoro molesta e/o discrimina un esterno alla cooperativa.

4) **Vincere la paura,** non dobbiamo avere paura di denunciare o segnalare eventi di discriminazione e/o molestia anche se l'autore ricopre incarichi importanti nella cooperativa o è un importante cliente. Parlatene con il Consigliere di Fiducia, esponete il fatto e valutate il da farsi con lui.

5) **Siate equilibrati e valutate l'episodio con quanta più serenità e realismo possibile,** collocandolo esattamente nel tempo e nello spazio (dove, come, quando, perché). Nel dubbio contattate il Consigliere di Fiducia e valutate assieme il da farsi.

6) **Non abusate del servizio.** Il rimbrotto di un superiore gerarchico per un lavoro non fatto bene non è discriminazione, come non è molestia un apprezzamento gentile e educato da parte di un/una collega. Valutate sempre l'atto con un certo distacco esaminando i fatti oggettivamente e cercando di capire anche le ragioni dell'altro.

7) **Non lasciate passare troppo tempo,** se ritenete di essere vittima di una discriminazione o molestia, segnalatela subito liberandovi dal peso. Poi, con il Consigliere valuterete il da farsi.

8) **Serve a tutti.** Anche se non siete vittima di molestie e/o discriminazioni ma sapete di persone che invece lo sono o lo sono state, invitatele a segnalarlo al Consigliere o nel caso, siate direttamente voi a farlo. Lo stesso dovete fare se sapete che una persona discrimina o molesta un'altra: invitatelo a smetterla e segnalatelo al Consigliere.

9) **È un servizio gratuito.** La segnalazione e le eventuali cure per ristabilire l'equilibrio psicofisico della vittima è preso in carico da Fraternità Sistemi.

10) **Diffondete e fate conoscere il codice** ai vostri colleghi e ai clienti dove lavorate, spiegando a cosa serve e perché è importante applicarlo. Più persone lo conoscono e meno discriminazioni e molestie saranno commesse.

Documento di proprietà di Fraternità Sistemi Impresa Sociale Società Cooperativa Sociale. Ogni divulgazione e/o riproduzione e/o cessione di contenuti a terzi deve essere autorizzata dalla società stessa.