



**CIHEAM
BARI**

PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE E GESTIONE DI MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Personale del CIHEAM Bari

2023




Sommario

PREMESSA	3
1. SCOPO DELLA PROCEDURA	4
2. QUADRO NORMATIVO	4
3. DEFINIZIONI	4
4. PRINCIPI FONDAMENTALI	5
5. PROCESSO DI SEGNALAZIONE	5
5.1 Effettuazione segnalazione	5
5.2 Valutazione fondatezza segnalazioni	6
5.3 Gestione delle segnalazioni	6
5.4 Misure da adottare	6
6. FORME DI TUTELA DEL/LA SEGNALANTE	6
6.1 Tutela dell'identità del/la segnalante	6
6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del/la segnalante	7
6.3 Responsabilità del/la segnalante	7
7. REPORTISTICA	7
8. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE	7
ALLEGATO 1 – SCHEMA PROCESSO DI SEGNALAZIONE	8
ALLEGATO 2 – MODULO SEGNALAZIONE MOLESTIE	9

PREMESSA

Il CIHEAM Bari, in attuazione del Regolamento interno del CIHEAM, del Codice etico del CIHEAM Bari e del Piano di Parità di Genere 2023-2025, si adopera a garantire un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano fondate su principi di correttezza, pari opportunità e rispetto della libertà e dignità della persona.

Inoltre, si impegna a tutelare tutto il personale dipendente e collaboratori a qualsiasi titolo da comportamenti che possano essere pregiudizievoli e/o discriminatori in modo diretto o indiretto per motivazioni legate al sesso o orientamento sessuale, convinzioni religiose o ideologiche, etnia, età, disabilità.

1. SCOPO DELLA PROCEDURA

La procedura in oggetto intende fornire un quadro di riferimento per la segnalazione di molestie sul luogo di lavoro, come contemplato nell'articolo 4.6 (*"Compliance with service instructions"*) del **Regolamento del Personale** del CIHEAM (versione luglio 2022) e nell'articolo 3 del Codice etico del CIHEAM Bari allegato anche alla lettera di incarico per i collaboratori esterni.

Questa procedura esplicita, al punto 3, la definizione di "molestia" sul luogo di lavoro adottata dal CIHEAM Bari e le modalità operative finalizzate a garantire il benessere del personale.

La procedura si applica al personale dipendente del CIHEAM Bari e ai collaboratori esterni.

2. QUADRO NORMATIVO

- Il presente documento, oltre che sulle normative, regolamenti e procedure del CIHEAM Bari, si basa sui principi delineati nella normativa italiana, europea ed internazionale secondo le fonti riportate a titolo esemplificativo qui di seguito:
 - *Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro dell'8 ottobre 2004;*
 - *Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";*
 - *Accordo quadro europeo sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007;*
 - *Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, "Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";*
 - *Legge n. 4 del 15 gennaio 2021, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019".*

3. DEFINIZIONI

Il CIHEAM Bari, ispirandosi anche alle fonti normative elencate, adotta le definizioni qui di seguito riportate:

- **violenza e molestie nel mondo del lavoro** (art. 1, Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 del 2019): 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 genere;
- **violenza e molestie di genere** (art. 1, Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 del 2019): 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;
- **molestia morale**: ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio nei confronti di una persona, nonché ogni altro comportamento volto a umiliare e a ledere l'integrità psicofisica della persona. Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati

sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche, oltre che ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone;

- **mobbing**: ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore o della lavoratrice stessa;

-**violenza virtuale**: atti e condotte che arrecano danno, molestie o abusi, perpetrati attraverso mezzi digitali, come piattaforme di social media, forum online, app di messaggistica e ambienti virtuali di gioco: comprende un'ampia gamma di comportamenti, tra cui cyberbullismo, stalking online, revenge porn, incitamento all'odio e diffusione di contenuti privati o a sfondo sessuale espliciti e/o minacciosi.

4. PRINCIPI FONDAMENTALI

- Il CIHEAM Bari, attraverso la presente procedura, intende promuovere le buone pratiche per la gestione e segnalazione di molestie e violenze sul luogo di lavoro. Pertanto, la presente procedura sarà soggetta a periodica revisione da parte della Direzione, per esigenze di aggiornamento e conformità alle buone pratiche individuate.
- Il CIHEAM Bari applica un principio di 'tolleranza zero' riguardo a violenze e molestie (discriminazione, mobbing, molestie verbali, morali e sessuali) ai danni del proprio personale (dipendenti e collaboratori).
- La Direzione del CIHEAM Bari valuterà molto attentamente le segnalazioni pervenute e adotterà le azioni opportune conformemente al regolamento del personale del CIHEAM e del CIHEAM Bari, oltre che ai principi espressi dalla normativa vigente in materia.
- Il CIHEAM Bari esorta il proprio personale collaboratori ad adottare comportamenti corretti e di rispetto reciproco e a vigilare sulla condotta altrui nel contesto lavorativo.

5. PROCESSO DI SEGNALAZIONE

Per la protezione del personale e collaboratori e dell'ambiente di lavoro, è importante che i dipendenti e i collaboratori esterni segnalino eventuali atti di molestie, di bullismo o di violenze. Il CIHEAM Bari si impegna a sostenere e tutelare le eventuali vittime o testimoni laddove effettuino la segnalazione. Di seguito vengono elencate le diverse fasi in cui si articola il processo di segnalazione, illustrato sinteticamente anche nel diagramma in allegato al presente documento (Allegato 1).

5.1 Effettuazione segnalazione

La segnalazione può essere effettuata verbalmente o per iscritto attraverso appositi canali, anche in maniera anonima, al/la Responsabile delle Risorse Umane (RRU).

Il CIHEAM Bari mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo un modulo (Allegato 2) che consente di agevolare la procedura. Una volta compilato, il modulo può essere:

- depositato in una cassetta della posta dedicata con dicitura IO SEGNALO (palazzina A, secondo piano);
- oppure inviato via mail al seguente indirizzo iosegnalo@iamb.it.

5.2 Valutazione fondatezza segnalazioni

Il/La Responsabile delle Risorse Umane (RRU) procede a valutare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione nel rispetto dei **principi di imparzialità e riservatezza** attraverso un colloquio individuale con il/la segnalante e, ove opportuno, avvalendosi del supporto di figure tecniche specialistiche, interne e/o esterne all'Istituto.

Il/la segnalante deve fornire tutti gli elementi utili per consentire di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. In caso di evidente infondatezza, il/la RRU può decidere di archiviare la segnalazione.

5.3 Gestione delle segnalazioni

Qualora la valutazione dei fatti oggetto della segnalazione risulti fondata, la segnalazione viene riportata dal/la RRU su un apposito registro e comunicata formalmente alla Direzione del CIHEAM Bari **nel massimo rispetto della riservatezza delle persone coinvolte**.

5.4 Misure da adottare

La Direzione provvede ad adottare eventuali misure e/o azioni a tutela del/la segnalante, tra cui fissare un colloquio con la persona segnalata. Al termine dell'incontro, in base alla gravità dell'episodio, il/la RRU e la Direzione decidono:

1. di avviare una procedura di **conciliazione**, dove la persona segnalata e il/la segnalante sono invitati ad un incontro conciliatorio in presenza del/la RRU e della Direzione;
2. e, nel caso di episodi più gravi, di applicare eventuali **sanzioni disciplinari** nei confronti della persona segnalata, conformemente all'Art. 6.1 (*"Sanctions – Form and procedure"*) del Regolamento del personale del CIHEAM e all'Art. 3 (*"Mutual respect"*) del Codice etico allegato alla lettera di incarico per i collaboratori.

6. FORME DI TUTELA DEL/LA SEGNALANTE

6.1 Tutela dell'identità del/la segnalante

L'identità del/la segnalante non sarà rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione saranno tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza potrà essere fonte di responsabilità disciplinare, come previsto dall'Art. 6.1 (*"Sanctions – Form and procedure"*) del Regolamento del Personale del CIHEAM.

6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del/la segnalante

Nei confronti del personale che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente qualsivoglia effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia/segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il/la dipendente o collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata al/alla RRU.

6.3 Responsabilità del/la segnalante

Tutte le eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o infondate, calunniose o diffamatorie, e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il/la denunciato/a o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente procedura non saranno prese in considerazione e potranno essere fonte di responsabilità disciplinare.

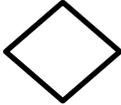
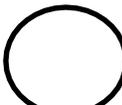
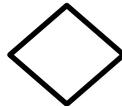
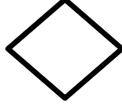
7. REPORTISTICA

Un report annuale sarà inviato dal/la RRU al Comitato Parità di Genere, contenente, nel totale rispetto della riservatezza, i casi registrati e l'andamento delle segnalazioni ricevute nel periodo di riferimento.

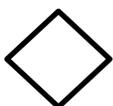
8. SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE

Il CIHEAM Bari si impegna a sensibilizzare il personale alla prevenzione e lotta alle molestie e violenze di genere attraverso corsi di formazione e aggiornamento, campagne di comunicazione e giornate dedicate. Il CIHEAM Bari adotta, attua e dà ampia diffusione alla presente procedura internamente e ne informa anche gli stakeholders esterni.

ALLEGATO 1 – SCHEMA PROCESSO DI SEGNALAZIONE

ATTORI	Segnalante	Responsabil e Risorse Umane (RRU)	Direzione	Comitato Guida PdG	Figure tecniche (ufficio legale,...)	Note
AZIONI						
Segnalazione di un eventuale illecito						La segnalazione può essere presentata: a) via mail all'indirizzo iosegnalo@iamb.it ; b) tramite posta; c) verbalmente ad HR
Valutazione fondatezza segnalazione						Per la verifica della segnalazione HR può avvalersi di organi interni ed esterni rispetto al CIHEAM Bari
Verifica di quanto segnalato attraverso un colloquio con il/la segnalante/confronto con figure tecniche			Istruttoria Positiva			
Archiviazione della segnalazione con adeguata motivazione						
Inoltro dei documenti alla Direzione per gli eventuali provvedimenti						
Comunicazione esito procedimento a RRU e Comitato PdG per Registrazione del caso						

LEGENDA



INIZIO/FINE PROCESSO



COMPIMENTO ATTIVITA'



VALUTAZIONE (SÌ/NO)

ALLEGATO 2 – MODULO SEGNALAZIONE MOLESTIE

Io Segnalo di essere a conoscenza di un caso che viola la parità di genere (discriminazione, molestie, mobbing) avvenuto sul luogo di lavoro. In proposito, preciso che:

IN RELAZIONE ALL'EPISODIO <i>(indicare con una X):</i>	
<input type="checkbox"/> Ho assistito	<input type="checkbox"/> Sono stato vittima

AUTORE DELLA CONDOTTA <i>(indicare con una X):</i>			
<input type="checkbox"/> collega	<input type="checkbox"/> gruppo di colleghi	<input type="checkbox"/> superiore	<input type="checkbox"/> altro

DATI SEGNALANTE <i>(Facoltativo)</i>
NOME:
COGNOME:
RUOLO/FUNZIONE SVOLTA:

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE
<i>DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLA CONDOTTA, con circostanze di tempo e luogo in cui i fatti si sono verificati. (se il testo eccede la dimensione del campo, allegare una nota integrativa che costituirà parte integrante del presente modulo).</i>
ALTRO

Chiedo che i miei dati anagrafici non siano resi noti a terzi e che nella successiva trattazione della vicenda la mia pratica sia identificata unicamente con un codice alfanumerico anonimo.

Luogo _____

Data _____

Firma *(facoltativa)*
