

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DI AEROPORTI DI PUGLIA

Aeroporti di Puglia in attuazione della raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991 n. 29/131 e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994; tenuto conto dell'approvazione dei decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 e del decreto legislativo n. 145 del 2005, di recepimento delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta; visto il Codice delle Pari Opportunità, decreto legislativo n. 198 del 2006; considerato il decreto legislativo n. 81 del 2008, in attuazione alla legge n. 123 del 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove all'art. 2 si definisce il concetto di salute come "stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità", su proposta del Comitato Pari Opportunità di Aeroporti di Puglia e a seguito di consultazione con gli organismi sindacali, adotta il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori di Aeroporti di Puglia."

Premessa

Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici e i lavoratori, di tutte e tutti coloro che vi operano.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro e di studio in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori e coloro che operano in Aeroporti di Puglia.

Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio e molesto perseguito dal presente codice costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. E' noto che le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio

compromettono la salute mentale e fisica, il senso di fiducia e l'umore e di conseguenza la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce.

Non è ammissibile che qualcuno approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di altrui svantaggio, familiare e sociale ponga in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti e vessatori.

Chi subisce molestie sessuali, morali, o atti discriminatori o chi è esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore, ed in particolare la molestia sessuale, costituisce ipotesi di illecito disciplinare. E' compito dell'Amministrazione assicurare la tutela della presunto/a molestatore/a anche in ambito civile e penale (è prevista la gratuità del primo colloquio consultivo con un legale).

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente codice.

I. Definizione di molestie sessuali, morali e atti discriminatori

Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare nell'ambiente di lavoro, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni sessuali in quanto il fattore che le determina è rappresentato dal sesso di colei o colui che ne è stato fatta/o segno e, pertanto, sono vietate in quanto violano la dignità della persona e il principio della parità di trattamento fra donne e uomini. La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole, che invece è ben accetto e soprattutto reciproco.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accet-

tazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, dai datori di lavoro o dalle/dai colleghe/i, motivati da decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o rapporti di servizio.

Tra gli esempi che rientrano nei comportamenti di molestia sessuale si possono elencare:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per essersi sottomessi, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sul percorso o sull'interruzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
- f) esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro o comunque discriminatorio.

Per molestia morale s'intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro tale da compromettere la salute, mentale e fisica, la professionalità o la dignità del lavoratore/trice.

Per comportamento discriminatorio s'intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art.2, 2° comma lett.b D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, del sesso, delle convinzioni personali e delle ideologie.

2. Ambito di applicazione

Il presente codice si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo lavorano ed operano in Aeroporti di Puglia.

3. Dovere di collaborazione

Tutti coloro che lavorano e operano in Aeroporti di Puglia contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro ed un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali, morali e le discriminazioni e a fornire il sostegno necessario a coloro che ne sono vittima.

Coloro che svolgono funzioni dirigenziali e coloro che, comunque, sono sovraordinati rispetto ad altri, hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie (sessuali e non) che di più gravi abusi nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti che rimuovano tali ostacoli e difficoltà.

L'Amministrazione è responsabile e garantisce l'espletamento delle procedure formali ed informali.

4. Procedure a tutela della persona molestata

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia sessuale, morale e/o discriminazione può fare denuncia, in alternativa:

1. alla/al Consigliera/e di fiducia;
2. all'Amministratore;
3. alla Consigliera di Parità istituita e disciplinata dalla legge 10 aprile 1991 n. 125.

5. Consigliera/e di fiducia

La/il Consigliera/e di fiducia, preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o

discriminazioni.

L'Amministratore, su proposta del Comitato Pari Opportunità, nomina tra le persone esterne ad Aeroporti di Puglia che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto, la/il Consigliera/e di fiducia.

Dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta. Tale incarico può essere revocato dall'Amministrazione, con parere motivato, sentito il C.P.O., nei casi di gravi inadempienze omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/e di fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse, nonché un compenso commisurato all'attività resa e alla disponibilità data. Tali determinazioni sono deliberate dall'Amministratore Unico.

Per l'assolvimento dei propri compiti la/il Consigliera/e di fiducia si avvale prioritariamente della segreteria del C.P.O. e degli uffici di Aeroporti di Puglia in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita; dispone inoltre di una linea telefonica dedicata e di supporti per l'accessibilità; sentito il C.P.O. e con il consenso dell'Amministrazione, può avvalersi di consulenze esterne, al fine di garantire una completa tutela civile, penale, amministrativa. Al termine del suo incarico, e comunque ogni sei mesi, la/il Consigliera/e di fiducia relaziona il C.P.O. sul proprio operato. Può partecipare alle riunioni del C.P.O. con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

6. Procedura informale

Chiunque abbia subito o sia esposta/o a molestie sessuali, morali e discriminazioni nel luogo di lavoro può avvalersi della procedura informale, rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di fiducia per la trattazione del caso. La/il Consigliera/e di fiducia, su esplicita richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso e:

- consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;
- chiama a colloquio l'autrice/autore dei comportamenti molesti;
- acquisisce eventuali testimonianze e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- può proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona coinvolta e l'autrice/l'autore della molestia;
- nei casi più gravi, può consigliare alla/al Responsabile della struttura

competente lo spostamento di una delle persone coinvolte;

- suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona coinvolta nella molestia.

La procedura informale deve terminare entro 120 giorni.

In nessun caso la/il Consigliera/e di fiducia può essere chiamata/o a testimoniare nella procedura formale.

La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

7. Procedura formale

Qualora la persona molestata non ritenga idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento molestato all'Amministratore, avvalendosi eventualmente dell'assistenza della/del Consigliera/e di fiducia e del C.P.O.

L'Amministrazione promuove gli accertamenti preliminari e il procedimento disciplinare, con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nello svolgimento degli accertamenti preliminari può avvalersi della consulenza tecnica della/del Consigliera/e di fiducia.

L'Amministrazione, nel rispetto della legge n. 128/06, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, nei confronti delle/degli autrici/autori delle molestie si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia. L'Amministrazione provvede inoltre a garantire l'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi nel lavoro, ne risponde disciplinariamente. In tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando siano richieste dall'interessato.

Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato dell'Amministratore.

8. Riservatezza delle procedure

Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestie di cui al presente codice, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali, morali o di discriminazioni deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione per qualsivoglia motivo.

E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi ai quali possa derivare dal provvedimento un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.

9. Formazione ed informazione

L'Amministrazione di Aeroporti di Puglia si impegna a:

- dare la massima diffusione al presente Codice.

A tal fine il Codice verrà consegnato all'atto dell'assunzione a tutte/i le/i dipendenti che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; verrà pubblicato sul sito internet aziendale e sarà oggetto di affissione nelle strutture dedicate.

Inoltre l'Amministrazione si impegna a:

- rendere noti il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di fiducia;
- organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente codice ed in particolare per quanto riguarda le molestie.

Un'adeguata formazione sarà garantita innanzitutto ai membri del C.P.O.

10. Norme finali e transitorie

Il Codice diverrà efficace dopo la sua approvazione da parte dell'Amministratore Unico.

Nelle more della individuazione della Consigliera di fiducia il compito verrà assolto dall'Amministratore e dalla Consigliera di Parità Regionale.