

Premessa

Nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia viene formato un gruppo ristretto per la ricezione e trattamento di casi di: discriminazione, violenza di qualsiasi genere, comprese le azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Tale gruppo è costituito dal Presidente, sostituito dal Vicepresidente in caso di necessità, e da tre membri del CUG designati a rotazione ogni sei mesi.

La designazione potrà avvenire ad estrazione o su base volontaria, tenendo conto che tutti i membri del CUG dovranno a rotazione far parte del gruppo segnalazioni.

Verranno anche individuati tre loro sostituti in caso di assenza giustificata di uno degli incaricati. I tre membri rimarranno in carica per sei mesi dalla data effettiva della nomina; dovranno essere preferibilmente e possibilmente individuati uno per ogni zona provinciale, in modo da avere una omogenea presenza sul territorio aziendale.

Procedura Informale da attivare in caso di segnalazione

Chiunque ritenga di essere vittima di discriminazione, violenza di qualsiasi genere comprese azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità può rivolgersi informalmente al Presidente del CUG. La segnalazione informale potrà avvenire da parte della lavoratrice/tore :

- Telefonicamente;
- attraverso una casella di posta elettronica dedicata e riservata e gestita dal Presidente del CUG;
- attraverso la richiesta di un colloquio con il Presidente.

Il Presidente coinvolge della segnalazione il gruppo ristretto delle problematiche evidenziate dalla lavoratrice/tore e previo consenso dell'interessata/o, prende in carico il caso ed attiva una procedura informale per valutare le possibili risoluzioni.

Sempre previo consenso dell'interessata/o sente il presunto/a autore/trice del comportamento disfunzionale segnalato ed acquisisce eventuali testimonianze inerenti il caso.

Il gruppo ristretto, qualora lo ritenga necessario per la tutela della lavoratrice/tore può proporre, alla Direzione Aziendale e/o al Responsabile organizzativo dell'ambiente di lavoro interessato dall'evento, azioni atte alla risoluzione del caso e comunque migliorative delle condizioni lavorative quali, a solo titolo esemplificativo: trasferimenti, cambiamento del gruppo di lavoro, cambio turno, implementazione di misure di benessere organizzativo, etc...

Inoltre nel caso di eventuali azioni discriminatorie nei confronti di dipendenti che hanno segnalato illeciti (c.d.whistleblower), il CUG provvede a darne tempestiva comunicazione anche al Responsabile per la Corruzione.

Il Presidente ed il gruppo ristretto alla prima seduta utile investono il CUG in plenaria sulla questione segnalata, mantenendo l'anonimato in riferimento alle disposizioni normative in materia di privacy.

Il CUG, attraverso il Presidente ed il gruppo ristretto, non può adottare nessuna iniziativa senza averne prima parlato con la parte lesa e ricevuto espressamente ed in forma scritta il consenso.

Procedura formale da attivare in caso di denuncia

In caso di denuncia, qualora la persona non ritenga sufficienti i tentativi di risoluzione informale attuati, potrà avviare la procedura formale.

La procedura in tali casi si apre con apposita segnalazione scritta e firmata da parte della lavoratrice/tore vittima di discriminazione, violenza di qualsiasi genere, comprese le azioni riconducibili al fenomeno del mobbing, mancato benessere lavorativo, non rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Tale segnalazione scritta da parte della persona che si ritiene lesa, dovrà essere inviata dalla lavoratrice/tore oltre che al Presidente del CUG anche al Direttore Generale.

Gli atti relativi al procedimento, compresa la segnalazione scritta, riporteranno uno specifico protocollo strettamente riservato.

Il gruppo ristretto una volta esaminato il caso, sente le parti interessate, anche in contraddittorio tra loro, svolge l'attività istruttoria e propone alla Direzione Generale tutti i provvedimenti necessari alla cessazione del comportamento lesivo.

Il Presidente ed il gruppo ristretto alla prima seduta utile investono il CUG in plenaria sulla questione segnalata, mantenendo l'anonimato in riferimento alle disposizioni normative in materia di privacy.

Qualora emergano comportamenti disciplinarmente perseguibili, il CUG ne dà immediata e formale comunicazione al titolare del provvedimento disciplinare che avvierà il procedimento ai sensi delle norme vigenti.

Il CUG potrà anche proporre alla Direzione Generale un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

Ove la denuncia si dimostri infondata, la Direzione Aziendale ed il CUG operano al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati a ristabilire un clima sereno fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.



