

Regole di comportamento in caso di molestie sessuali e mobbing sul posto di lavoro

Valido dal 1° gennaio 2009

Preambolo.....	3
1. Convenzione linguistica	3
2. Campo di applicazione	3
3. Molestie sessuali.....	3
3.1. Definizione	3
3.2. Esempi di comportamenti molesti di natura sessuale	3
4. Mobbing	4
4.1. Definizione di conflitto	4
5. Referenti.....	4
6. Comportamento dei referenti / Procedura.....	4
6.1. Superiori.....	4
6.2. Servizio Personale	5
6.3. Servizi sociali aziendali	5
7. Misure in caso di violazione delle presenti regole di comportamento	5
8. Entrata in vigore	5
9. Modifica dell'01/07/2011.....	5

Preambolo

Le discriminazioni che possono pregiudicare la dignità e l'integrità psico-fisica del personale sul posto di lavoro sono incompatibili con la filosofia di Allianz Suisse. Quale forma particolarmente riprovevole di discriminazione, sono vietate le molestie sessuali ai sensi dell'articolo 4 della legge sulla parità dei sessi.

1. Convenzione linguistica

L'eventuale uso della sola forma maschile per le persone si riferisce sempre anche al personale di sesso femminile.

2. Campo di applicazione

Le seguenti disposizioni valgono per tutto il personale di Allianz Suisse Società di Assicurazioni SA ed Allianz Suisse Società di Assicurazioni sulla Vita SA nonché per le società affiliate, salvo diversamente previsto dai singoli regolamenti.

Il presente regolamento si applica anche alle agenzie generali e al loro personale.

3. Molestie sessuali

3.1. Definizione

Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso alla sfera sessuale della persona, che leda la dignità di donne e uomini sul posto di lavoro. Sono quindi ricompresi tutti gli atti e i comportamenti indesiderati di connotazione sessuale, che si traducono in un attacco all'integrità psico-fisica del soggetto che la subisce.

3.2. Esempi di comportamenti molesti di natura sessuale

Sono classificati come molestie sessuali i seguenti comportamenti:

- imposizione di prestazioni sessuali
- tentativi di approccio con la promessa di ricompensa e/o vantaggi personali ovvero con la minaccia di ritorsioni
- apprezzamenti e osservazioni relativi a caratteristiche o difetti fisici
- commenti insinuanti, rozze allusioni, gesti importuni
- sguardi insistenti, fischi, ammiccamenti
- inviti indesiderati ed espliciti
- contatti fisici (apparentemente) casuali, invadenti e importuni
- esibizione, affissione e diffusione di materiale pornografico.

Gli esempi di cui sopra non sono da considerare esaustivi. Le molestie sessuali non devono essere necessariamente legate a un clima di pressione o di ricatto.

Si deve osservare che i comportamenti molesti di natura sessuale possono essere valutati soltanto caso per caso.

4. Mobbing

Per mobbing si intende un comportamento sistematico, ostile e reiterato o persistente messo in atto tramite molestie, vessazioni o ostracismo allo scopo di emarginare, isolare o allontanare un collaboratore o un gruppo di collaboratori dal posto di lavoro. Il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per contrastare tale fenomeno.

4.1. Definizione di conflitto

I conflitti sono parte della quotidianità e servono a chiarire punti di vista e interessi. Il conflitto è definito dalla presenza dei seguenti tre fattori:

- almeno una delle parti si sente minacciata nei propri interessi, valori o esigenze;
- sussiste un rapporto di dipendenza reciproca fra le parti;
- almeno una delle parti ritiene il comportamento della controparte intenzionale e mirato su di sé ovvero non si sente tenuta in sufficiente considerazione.

Di conseguenza, aspre divergenze di opinione, conflitti temporanei, accessi d'ira, controversie occasionali, contrasti duri e divergenze che possono essere rapidamente composte o regolate in maniera oggettiva, non sono considerati mobbing.

Il mobbing invece è un conflitto speciale, che nasce da una situazione duratura di inadeguata gestione e si caratterizza per la mancanza di rispetto nei confronti dei valori della controparte. L'obiettivo del mobbing non è quello di migliorare i rapporti interpersonali ma di escludere la controparte con vessazioni sistematiche sul posto di lavoro.

5. Referenti

Se vittima di molestie sessuali o mobbing, il collaboratore può rivolgersi al proprio superiore, al servizio Personale o ai servizi sociali aziendali.

I referenti sono tenuti ad ascoltare quanto il soggetto interessato ha da dichiarare e a fornire ragguagli su come procedere.

6. Comportamento dei referenti / Procedura

6.1. Superiori

Se il collaboratore si rivolge direttamente ai superiori, questi ultimi, di concerto con il soggetto vittima di vessazioni o di mobbing, prendono contatto con il servizio Personale, per concordare l'ulteriore procedura.

Deve essere rispettata la richiesta di riservatezza espressa dal soggetto interessato. Il soggetto accusato si presume innocente fino a prova contraria; devono essere garantite la discrezione e la tutela della personalità.

I superiori sono tenuti a informare il soggetto interessato della possibilità di consultare i servizi sociali aziendali o altri esperti del settore.

6.2. Servizio Personale

Il servizio Personale è a disposizione in ogni caso per un primo colloquio riservato e per consigliare il soggetto vittima di vessazioni o mobbing sull'ulteriore procedura. Il servizio Personale è tenuto a informare della possibilità di consultare i servizi sociali aziendali o altri esperti del settore.

Il soggetto molestato ha diritto al trattamento riservato delle proprie affermazioni e tale facoltà deve essergli comunicata prima di procedere al colloquio.

Il servizio Personale è tenuto a rispettare la richiesta di riservatezza da parte del soggetto molestato, qualora quest'ultimo non intenda avere un colloquio sull'argomento con i superiori.

Se il soggetto molestato non desidera che il servizio Personale interpellì il soggetto accusato del comportamento vessatorio, non saranno intraprese ulteriori iniziative.

Se il soggetto molestato chiede che vengano adottate ulteriori misure, il servizio Personale è tenuto a chiedere un colloquio con il soggetto accusato di molestie, per offrirgli la possibilità di prendere posizione al riguardo (diritto di audizione) e al fine di tutelarlo da accuse ingiustificate.

Al colloquio fra soggetto accusato e servizio Personale può seguire, se entrambe le parti lo richiedono esplicitamente, un colloquio a tre.

6.3. Servizi sociali aziendali

Tutto il personale ha inoltre il diritto di richiedere un colloquio riservato con gli esperti dell'ufficio esterno di consulenza sociale, specificamente preparati per affrontare problemi di questa natura, per discutere l'ulteriore procedura da adottare. I servizi sociali aziendali sono tenuti a rispettare la richiesta di riservatezza avanzata dal soggetto mobbizzato, che è l'unico a poter consentire la consultazione dei superiori o del servizio Personale.

7. Misure in caso di violazione delle presenti regole di comportamento

I comportamenti molesti di natura sessuale o il mobbing possono comportare l'irrogazione di sanzioni di carattere giuslavoristico e/o penale. A seconda della gravità del caso, le misure adottate possono andare dall'ammonizione scritta ovvero dal richiamo fino al licenziamento ordinario o senza preavviso. Se viene presentata denuncia penale, deve essere informata la Revisione interna.

8. Entrata in vigore

Le presenti regole di comportamento entrano in vigore il 1° gennaio 2009 e sostituiscono le "Regole di comportamento in caso di molestie sessuali sul posto di lavoro" del 1° gennaio 2003.

9. Modifica dell'01/07/2011

Articolo : aggiornamento del campo di applicazione (nessuna modifica sostanziale).

