

POLITICA IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI E BULLISMO

INDICE

I. Introduzione	4
1.1 Campo di applicazione della politica	4
1.2 Definizioni	5
II.	F
Formazione, supporto, processo decisionale e definizione delle politiche	7
2.1 Diffusione e formazione	7
2.2 Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie (CHAS)	7
2.3 Il Comitato Decisionale in materia di Molestie (il Comitato Decisionale)	9
2.4 Il Comitato per la Politica in materia di Molestie	10
III.	D
Denunce	12
3.1 Presentazione di una denuncia formale di molestie	12
3.2 Procedura per le denunce formali di molestie	12

I. INTRODUZIONE

Corip si impegna a garantire un ambiente protetto di apprendimento e lavoro, libero da ogni forma di disturbo, molestia sessuale e bullismo.

La presente politica rafforza e sostiene determinati standard di rispetto ed educazione, i quali ci si aspetta siano posti in essere dal personale, e mira a garantire un accesso equo e inclusivo a tutte le attività di Corip.

Corip adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di molestie e bullismo, tramite misure concrete atte a prevenire tali comportamenti al fine di garantire un supporto immediato ed efficace per i danni subiti.

Il presente documento illustra le definizioni e le procedure dell' Azienda in relazione a tali tipi di cattiva condotta. Qualsiasi violazione della presente politica viene considerata dall'Azienda come una violazione potenzialmente grave della disciplina in materia di lavoro del personale. I comportamenti descritti nel presente documento rientrano nel campo di applicazione della legge italiana. La politica prevede l'istituzione di meccanismi di consulenza, supporto e risoluzione dei problemi:

- a. Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie fornisce assistenza ai membri della Corip per aiutarli a comprendere i loro diritti, le misure di supporto e le opzioni a loro disposizione.
- b. Il Comitato Decisionale in materia di Molestie è l'autorità responsabile delle indagini e delle decisioni per le denunce formali.
- c. Il Comitato per la Politica in materia di Molestie è l'organo decisionale e consultivo per la presente politica.

L'organizzazione dell'Istituto prevede una netta separazione tra le funzioni istituzionali e adotta un approccio incentrato sulle vittime.

1.1 CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA POLITICA

1.1.1 La presente politica trova applicazione nei confronti di tutti i membri attuali¹ dell'Istituto nell'ambito dei rapporti con gli altri. E' previsto che

¹ Tale politica si applica fin dalla sua entrata in vigore e nel caso in cui almeno una delle parti si trovi all'interno di Corip.

tutti i membri della Corip siano trattati e trattino gli altri con dignità e rispetto. L'impegno per un trattamento equo e per il rispetto

reciproco vale anche nell'ambito delle relazioni interpersonali che comportano una posizione di autorità o potere (gerarchia, supervisione, tutoraggio, consigli per la carriera, ecc.). Inoltre, la presente politica vale per tutte le comunicazioni elettroniche e tramite social media e in ogni contesto, compreso in ambito ricreativo, all'interno dell'ufficio o in qualunque altro luogo.

1.1.2 L'Istituto ha il dovere di far conoscere tale politica ai suoi membri e visitatori.

1.1.3 La presente politica può comportare l'attivazione di procedimenti disciplinari da parte della Corip.

1.1.4 Anche il diritto italiano regola quali comportamenti potrebbero rientrare nella definizione di condotta vietata stabilita dall'Istituto e in quali casi potrebbero essere avviati procedimenti penali, indipendentemente da qualunque azione disciplinare adottata dall'Istituto.

1.2 DEFINIZIONI

Le definizioni qui di seguito riportate sono tratte da regolamenti pertinenti della Corip, quali lo Statuto del personale, e dalla normativa UE sulle molestie così come riportata nelle varie direttive sulla parità di genere.

1.2.1 Per molestia si intende un comportamento indesiderato relativo a caratteristiche quali sesso, genere, razza, colore, etnia o origini sociali, caratteristiche genetiche, lingua, religione, credo, politica o altra opinione, appartenenza ad una minoranza, nascita, condizioni di salute², disabilità, età o orientamento sessuale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale comportamento comprende anche le molestie tramite social media e ogni forma di comunicazione elettronica. In alcuni

2 Compresi i casi di salute mentale.

casi, le molestie possono rientrare nel reato di stalking ai sensi del codice penale italiano.

1.2.2 Per molestia sessuale si intende un comportamento di natura sessuale, inclusa la ritorsione come reazione al rifiuto di approcci sessuali, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale comportamento può includere anche le molestie tramite social media e ogni forma di comunicazione elettronica.

Inoltre, le molestie sessuali possono comportare azioni criminali quali aggressione, stalking o violenza di genere ai sensi del codice penale italiano.

1.2.3 Per molestia psicologica e bullismo si intende un comportamento inadeguato, solitamente ripetitivo o sistematico, comprendente il comportamento fisico, il linguaggio orale o scritto, gesti o altre azioni intenzionali che possono compromettere la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona. Tale comportamento comprende le comunicazioni elettroniche e i contenuti pubblicati sui social media e può essere messo in atto da una sola persona o da un gruppo di persone. Nel secondo caso, si parla di "mobbing".

Questi comportamenti possono manifestarsi sotto diverse forme. Se sufficientemente grave, una singola azione può essere considerata una molestia. Le molestie psicologiche possono assumere varie forme nelle interazioni quotidiane se percepite come tali dal destinatario.

Per stabilire se un particolare comportamento rientra nella categoria di molestia o bullismo, bisogna infatti valutare se la condotta o il comportamento in questione può essere ragionevolmente considerato come tale tenendo debitamente conto di tutte le circostanze del caso, compresa la percezione del destinatario.

II. FORMAZIONE, SUPPORTO, PROCESSO DECISIONALE E DEFINIZIONE DELLE POLITICHE

2.1 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

2.1.1 La Società porterà il presente documento all'attenzione di tutti i suoi membri e provvederà ad una formazione obbligatoria. La presente politica sarà pubblicata in una sezione visibile del sito internet della Corip. Tutte le informazioni relative saranno diffuse in maniera facilmente accessibile e utilizzabile attraverso diversi strumenti di comunicazione.

2.1.2 Per poter mantenere il proprio stato o l'appartenenza alla Corip, tutti i membri sono tenuti a completare la formazione obbligatoria. Inoltre, i moduli formativi, compresi quelli su temi quali le molestie sessuali, saranno messi a disposizione del personale della Corip, che dovranno consultarli almeno ogni due anni durante il periodo di appartenenza alla Società per garantire che gli standard di comportamento e le risorse di supporto siano ben noti a tutti.

2.1.3 L'Amministrazione e il servizio risorse umane della Corip terranno un registro relativo al completamento della formazione obbligatoria. La formazione e la diffusione delle informazioni avverranno in italiano al fine di garantire l'inclusione di tutti i membri della società, compreso il personale esterno.

2.1.4 La presente politica e il relativo materiale formativo saranno disponibili e saranno illustrati a tutti i nuovi collaboratori e dipendenti come parte della loro formazione introduttiva. Per i responsabili dell'interpretazione e dell'applicazione della presente politica saranno previsti una formazione e un supporto aggiuntivo per consentire loro di adempiere alle proprie funzioni.

2.1.5 I programmi di formazione, le risorse e le linee guida saranno monitorati regolarmente per migliorare continuamente la qualità e l'efficacia del programma di formazione strutturato.

2.2 IL SERVIZIO DI CONSULENZA CONFIDENZIALE IN MATERIA DI MOLESTIE (CHAS)

2.2.1 La Corip offre un servizio di consulenza confidenziale in materia di molestie (*CHAS - The Confidential Harassment Advice Service*) per tutti i suoi collaboratori e dipendenti, il cui compito primario è fornire informazioni e assistenza

su eventuali abusi in conformità alla presente politica. Il servizio è erogato dal personale di Corip. Coloro che ritengono di aver subito o di aver assistito ad un comportamento inadeguato rientrante nel campo di applicazione della presente politica sono fortemente incoraggiati a rivolgersi al responsabile per discutere delle proprie preoccupazioni e per conoscere le opzioni a loro disposizione. Il servizio fornisce misure di supporto per cercare di risolvere il problema in autonomia, se la persona lo desidera, e potenziali soluzioni di mediazione.

2.2.2 Le persone possono rivolgersi al servizio per ricevere una consulenza su come tenere traccia degli avvenimenti e strutturare le prove. Inoltre, il servizio può fornire informazioni sulle procedure da seguire per presentare una denuncia formale al Comitato decisionale in materia di molestie di Corip o ad un organo esterno, se necessario, e sulle potenziali soluzioni disponibili nell'ambito di tali procedure. Tale servizio è disponibile indipendentemente dal fatto che venga avviata una procedura formale.

2.2.3 Tutte le consultazioni tra un membro di Corip e il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie rimangono strettamente confidenziali. Tuttavia, la persona che richiede la consulenza può fornire il proprio consenso esplicito per la condivisione di informazioni con un altro membro del Servizio o altre fonti di supporto o competenze in materia.

2.2.4 Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie ha un Responsabile che funge da punto di riferimento per tutto il team del Servizio stesso. Il coordinatore e i membri del team, nel loro ruolo, fungono da contatti sicuri in termini di riservatezza e autonomia, indipendentemente dalle loro funzioni primarie all'interno di Corip. Di conseguenza, nell'espletare questo ruolo specifico, agiscono in maniera indipendente dal loro ufficio abituale.

- 1) I criteri di selezione per i membri del Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie comprendono il profilo, la formazione, l'attitudine e l'esperienza.
- 2) Il team del Servizio sarà nominato in base ad un sondaggio effettuato dalle Risorse umane tra i membri di Corip in cui si chiede loro di indicare i membri del personale con cui si sentirebbero più a loro agio nel caso in cui dovessero segnalare un episodio.

- 3) I membri del Servizio rifletteranno una rappresentanza bilanciata di genere. Inoltre, il Servizio cercherà di rispecchiare la diversità in termini di etnia, razza, orientamento sessuale o qualsiasi altro contesto pertinente nei limiti del possibile.

2.2.5 Le persone sono incoraggiate, ma non obbligate, a rivolgersi alle forze dell'ordine e a sottoporsi a cure mediche il prima possibile dopo un evento che possa mettere a rischio la sicurezza o il benessere fisico, in seguito ad un potenziale atto criminoso. In questi casi, il team del Servizio può offrire tutte le informazioni e l'assistenza necessaria. Verranno fornite consulenze e traduzioni delle leggi italiane applicabili e degli strumenti legali disponibili.

2.3 IL COMITATO DECISIONALE IN MATERIA DI MOLESTIE (IL COMITATO DECISIONALE)

2.3.1 Il Comitato decisionale in materia di molestie è l'autorità responsabile delle indagini e delle decisioni per le denunce formali. È composto da tre membri nominati dall'Amministratore Unico e Legale Rappresentante

2.3.2 Il Comitato decisionale sarà composto dal:

- 1) Amministratore Unico e Legale Rappresentante in qualità di Presidente.
- 2) Un difensore civico
- 3) Un Collaboratore di Corip.

I membri di Corip agiscono in completa autonomia rispetto alla gerarchia istituzionale.

2.4 IL COMITATO PER LA POLITICA IN MATERIA DI MOLESTIE

2.4.1 Ai sensi della presente politica, il Comitato per la Politica in materia di Molestie svolge le seguenti funzioni di elaborazione della disciplina e supporto:

- 1) Fornisce consulenza e orientamenti ai membri di Corip per garantire un ambiente sicuro e libero da qualsiasi forma di molestia o bullismo.
- 2) Sostiene l'impegno per la creazione di un ambiente di apprendimento e di lavoro stimolante e favorevole, libero da ogni forma di discriminazione e violenza.
- 3) Effettua sondaggi periodici tra i membri di Corip per rivedere e valutare le esperienze relative a molestie e bullismo. I

Politica in materia di molestie sessuali e bullismo

sondaggi sono anonimi e i risultati aggregati dei sondaggi vengono discussi tra i membri del Comitato e il Presidente per semplificare la revisione regolare delle politiche e delle pratiche.

- 4) Valuta le esigenze educative e propone corsi di formazione per i membri di Corip e per i servizi di consulenza e supporto.
- 5) Effettua una revisione del funzionamento della politica ogni due anni dalla sua entrata in vigore e, se necessario, propone modifiche da apportare alle norme e alla politica stessa.

2.4.2 Il Comitato per la Politica in materia di Molestie viene nominato dal Presidente. Il Comitato rifletterà una rappresentanza bilanciata di genere. Inoltre, cercherà di rispecchiare la diversità in termini di etnia, razza, orientamento sessuale o qualsiasi altro contesto pertinente.

2.4.3 Il Comitato sarà composto da tre membri:

- 1) Il Presidente
- 2) La Responsabile delle Risorse umane
- 3) Un Collaboratore di Corip

2.4.4 I membri del Comitato per la Politica in materia di Molestie saranno nominati per un periodo di due anni.

2.4.5 Il Comitato organizzerà almeno una riunione periodica ogni anno. Ulteriori riunioni ad hoc possono essere organizzate se necessario.

III. DENUNCE

3.1 PRESENTAZIONE DI UNA DENUNCIA FORMALE DI MOLESTIE

3.1.1 Le denunce formali devono essere inviate al *Comitato decisionale in materia di molestie*

3.1.2 Il querelante deve fornire informazioni sufficienti affinché il Comitato decisionale possa comprendere la natura della denuncia.

3.1.3 I membri del Comitato decisionale aventi un potenziale conflitto di interessi in merito alla denuncia saranno rimossi dalla procedura e verrà nominato un sostituto.

3.1.4 I membri di Corip hanno il diritto di presentare una denuncia e di fornire prove pertinenti in buona fede.

3.1.5 Corip fornirà il proprio supporto per proteggere il querelante da atti di

vittimizzazione o ritorsione. Le denunce calunniose o gli atti di ritorsione possono comportare sanzioni disciplinari.

3.2 PROCEDURA PER LE DENUNCE FORMALI DI MOLESTIE

3.2.1 In seguito alla ricezione di una denuncia formale, *Il Comitato Decisionale in materia di Molestie* può ordinare indagini per stabilire i

fatti e ulteriori informazioni necessarie per poter valutare la denuncia e prendere una decisione. I ricorrenti hanno il diritto di presentare una denuncia ai sensi della legge italiana in qualunque momento.

3.2.2 Le indagini saranno effettuate in maniera rapida, equa e imparziale dai membri del Comitato.

3.2.3 Nel caso in cui venga avviato un procedimento penale dalle forze dell'ordine in Italia o altrove, il procedimento interno di Corip nell'ambito della presente politica deve essere sospeso..

3.2.4 Al querelante sarà concessa la possibilità di chiarire le proprie preoccupazioni, di fornire elementi di prova e di illustrare i risultati auspicati. Allo stesso modo, la persona contro cui è stata formulata la denuncia avrà la possibilità di comprendere le accuse contro di lei e di rispondere, fornendo anche le prove necessarie.

3.2.5 Le parti direttamente coinvolte nella denuncia possono essere accompagnate agli incontri investigativi da una persona di fiducia. Le due parti coinvolte sono solitamente ascoltate separatamente.

3.2.6 Le parti e i loro accompagnatori devono astenersi dal discutere della questione o delle prove con chiunque altro. Corip ha un obbligo di diligenza nei confronti di tutti i suoi membri, ed entrambe le parti possono rivolgersi al Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie.

3.2.7 Il responsabile delle indagini riferirà il risultato ed eventuali raccomandazioni al Comitato Decisionale in materia di Molestie.

3.2.8 Se, in seguito all'analisi della relazione, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie ritiene che il caso non sussista, informerà il querelante e il querelato che non verrà preso nessun ulteriore provvedimento. La relazione

delle indagini sarà messa a disposizione del querelante e del querelato. Nel caso in cui sia necessario proteggere le persone coinvolte nella procedura, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie può pubblicare una versione in cui i dati di tali persone sono resi anonimi. La relazione anonima deve riassumere tutte le constatazioni e le dichiarazioni in maniera accurata e in modo tale da rispettare il diritto del querelato ad una procedura corretta. Al querelato deve essere consentito l'accesso a tale versione della relazione.

3.2.9 Qualora il querelante si sentisse leso dalla decisione, può presentare ricorso ai sensi della legge italiana presso le autorità italiane.

3.2.10 In tutti gli altri casi, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie prenderà in considerazione i passaggi successivi a seconda delle circostanze del caso.

Tali passaggi possono comprendere, senza a ciò limitarsi, quanto segue:

- 1) Incontri con ognuna delle parti, separatamente o insieme, per stabilire l'entità delle misure che potrebbero prevedere la definizione di limiti e aspettative e la relativa formazione.
- 2) Misure relative al comportamento nei confronti dell'altra persona come, quando necessario,
- 3) Stabilire le azioni necessarie da intraprendere, ad esempio un cambiamento.

3.2.11 Il rinvio del caso al comitato disciplinare competente¹ in base al fatto che un caso *prima facie* della violazione della politica sia già stato stabilito e che una risoluzione non è possibile o auspicabile. La comunicazione di tali risultati è generalmente limitata alle parti e agli altri individui che devono essere informati per scopi istituzionali.

3.2.12 Le parti e i testimoni o le persone che le accompagnano devono astenersi da una discussione più ampia del problema e dei risultati ai sensi della presente politica.

3.2.13 Ricorso a procedimenti disciplinari

In caso di rinvio all'organo disciplinare competente² di Corip, le parti saranno informate e riceveranno una copia del rinvio e dei documenti giustificativi.

ALLEGATO

Il presente allegato contiene una descrizione della legge italiana in relazione ai comportamenti illustrati nella politica della Corip in materia di molestie, molestie sessuali e bullismo¹.

1. Molestia

La molestia ai sensi dell'art. 660 del codice penale italiano: "*Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, reca a taluno molestia o disturbo è punito con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a € 516*".

Il reato può essere perseguito d'ufficio, per esempio una persona a conoscenza di un reato perseguibile d'ufficio può segnalarlo.

Il periodo di prescrizione, che stabilisce la data a partire dalla quale un reato non può più essere perseguito nel caso in cui non sia stata emanata una sentenza, è pari a quattro anni per il reato in questione.

N.B.: In caso di molestie sessuali (art. 609 bis del codice penale italiano), il reato è punito in seguito a denuncia da parte della vittima presentata entro 12 mesi, ad eccezione delle situazioni indicate nell'art. 609 septies, in cui il reato è perseguito d'ufficio.

N.B.: In caso di stalking (art. 612 bis del codice penale italiano), il reato è punito in seguito ad una denuncia da parte della vittima presentata entro sei mesi, tranne nel caso in cui soggetti passivi del reato siano minori, persone affette da disabilità e nel caso in cui il comportamento sia associato ad un altro reato per cui è prevista la perseguibilità d'ufficio.

2. Molestia sessuale

La molestia sessuale non è un reato espressamente definito dal codice penale italiano. Soltanto l'art. 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) definisce le molestie sessuali come: "*Quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità*

di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione”.

La sanzione, il procedimento e il periodo di prescrizione sono gli stessi delle molestie generiche di cui sopra (art. 660 del codice penale italiano): arresto fino a sei mesi o pagamento di una sanzione per un importo massimo di € 516. Questo reato può essere perseguito d’ufficio e il periodo di prescrizione è di quattro anni.

3. Bullismo

La definizione di “bullismo” non esiste ancora nel sistema penale italiano. Tuttavia, la L. 71/2017 (Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo) disciplina il fenomeno del cyberbullismo.

Ciò nonostante, i comportamenti che integrano il bullismo possono portare all’applicazione di diversi provvedimenti del codice penale italiano per punire determinati reati o azioni quali, per esempio: istigazione al suicidio (art. 580), lesioni (art. 582), diffamazione (art. 595), violenza sessuale (art. 609 bis), stalking (art. 612 bis) e altro.

In caso di diffamazione, lesioni o stalking, è necessaria una denuncia da parte della vittima (ad eccezione di alcuni casi perseguibili d’ufficio).

Roma 20/11/2023

Amministratore Unico e
Legale Rappresentante

