PROTOCOLLO PER LA PREVENZIONE DI MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Preso atto dell'Accordo Quadro delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro stipulato in data 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL.
Preso atto della Convenzione O.I.L. n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e dell'Accordo di Settore del 4 giugno 2019 tra la Federazione dello Spettacolo dal Vivo Federivo/AGIS e le organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM del quale ultimo si allega al presente Protocollo il Codice di condotta (*allegato sub 1*).
Il Teatro Nazionale di Genova (di seguito anche "TNG") conviene che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza. Pertanto, ogni atto o comportamento anche verbale che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni del citato Accordo, è inaccettabile. Il Teatro Nazionale di Genova si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che pongono in essere tali inaccettabili comportamenti.
Secondo quanto definito dall'Accordo Quadro delle parti sociali europee: "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Protocollo si applica sul luogo di lavoro – da intendersi, in senso ampio, riferito a tutte le circostanze relative al lavoro, incluso il tragitto da e verso il lavoro – e a tutte le Persone che svolgono attività lavorativa presso il Teatro Nazionale di Genova indipendentemente dalla tipologia contrattuale (ivi incluso il tirocinio, l'apprendistato, la somministrazione di lavoro) e quindi a: lavoratrici e lavoratori dipendenti, lavoratrici e lavoratori autonomi, collaboratrici e collaboratori, sia in quanto Persone Tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto del presente Protocollo.
Il presente Protocollo trova applicazione anche nei confronti dei Terzi (fornitori, clienti e consulenti).

PRINCIPI BASE

Comportamento rispettoso: tutte/i sono tenuti a comportarsi educatamente e porre in atto comportamenti, rispettosi e appropriati in ogni momento.
Uguaglianza: tutte/i devono essere trattati con dignità e rispetto sul lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ma anche dalla loro posizione lavorativa o da altro status.
Pari opportunità: per tutte/i deve essere riconosciuta e/o consentita l'assenza di ostacoli alla partecipazione alla vita aziendale, alle possibilità di crescita professionale e carriera, alle occasioni di formazione.
Tolleranza zero: qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro è proibita e non tollerata. TNG adotterà tutte le misure necessarie per affrontare situazioni di discriminazione, violenza e molestie in modo tempestivo, adeguato, conformemente alle leggi e al regolamento interno.

Proporzionalità ed equità: riconoscendo il concetto della tolleranza zero, TNG adotterà provvedimenti proporzionati e adeguati a casi comprovati di discriminazione, violenza e molestie, tenendo conto dell'insieme delle circostanze e della gravità dei casi, conformemente alle leggi e al regolamento interno.
Privacy e riservatezza: a tutte le persone coinvolte devono essere garantite privacy e riservatezza, tenendo in considerazione le circostanze, le azioni e iniziative che L'Ente è tenuto a intraprendere in conformità alle leggi e al regolamento interno.
Mancata ritorsione: TNG non tollererà e sanzionerà qualsiasi ritorsione conseguente a segnalazioni in buona fede legate a discriminazione, violenza e molestie. Per contro, qualsiasi accusa fatta in malafede sarà sanzionata di conseguenza

IMPEGNO

Il presente protocollo formalizza, quindi, l'assunzione dell'impegno del TNG a:

1) Diffondere in maniera capillare il presente Protocollo, unitamente al Codice di condotta Agis/Federvivo, presso le lavoratrici e i lavoratori e a promuoverne l'applicazione assumendo l'impegno di allegare tali documenti sia alla dichiarazione di assunzione, sia al contratto di lavoro;
2) Promuovere presso ogni luogo in cui si svolge l'attività lavorativa, azioni volte ad incoraggiare comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, non escludendo la possibilità di allontanamento da questi luoghi chi compie e reitera comportamenti molesti;
3) Individuare e veicolare l'elenco delle strutture interne ed esterne alle quali la lavoratrice o il lavoratore vittime di molestie o di violenza possano, liberamente e con una procedura informale, rivolgersi con la discrezione necessaria al fine di proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto. A tal fine si segnala che è possibile utilizzare la piattaforma dedicata alle segnalazioni anonime di reati o irregolarità di cui le persone vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro ("whistleblowing"), raggiungibile al seguente link pubblicato nella sezione relativa alla trasparenza del sito internet e comunicato a tutti i dipendenti: https://teatronazionalegenova.whistleblowing.it/#/
4) A sottoscrivere e far rispettare a tutte le parti che stipulano il contratto di lavoro il **Codice di Condotta** (allegato 1)

Allegato 1 - Codice di condotta

L'Ente Autonomo del Teatro Stabile di Genova adotta un Codice di Condotta che con la sottoscrizione della presente lei dichiara di aver letto e accettato.
Il Codice di Condotta ha lo scopo di assicurare un ambiente di lavoro sano dove tutti sono trattati in modo equo e con rispetto.
Non sono pertanto tollerati comportamenti vessatori, ostili, discriminatori o di molestia di qualsiasi tipo.
Lei, per tanto, si impegna a rispettare, nei confronti delle persone che prenderanno parte, e/o collaboreranno, alla realizzazione della produzione a qualunque titolo, un comportamento idoneo ad evitare qualsiasi forma di molestia, discriminazione o bullismo di natura razziale, sessuale, religioso, politico e qualsiasi altra natura.
In caso di violazione e inosservanza a quanto ivi previsto, il nostro Ente sanzionerà con la massima severità, fino alla risoluzione con effetto immediato del contratto di lavoro (per Sua colpa grave) e avrà la facoltà di chiedere a lei il risarcimento di tutti i danni, anche di reputazione e di immagine, subiti.

TOLLERANZA ZERO

L'Ente adotta un codice di condotta per assicurare tolleranza-zero verso i comportamenti inappropriati, discriminatori e molesti nel luogo di lavoro, compresi i luoghi dove avvengono le audizioni.
Per comportamenti inappropriati si intendono tutte le condotte che in qualsiasi modo, direttamente o indirettamente, violino la dignità dell'individuo o creino un clima intimidatorio, ostile, denigrante, umiliante o offensivo:

- **mobbing**: per tale si intendono le condotte offensive, intimidatorie, persecutorie, vessatorie e, più in generale, qualsiasi uso improprio del potere (derivante da una posizione di autorità, dall'uso della forza fisica e/o dall'intimidazione) che possa portare un individuo a sentirsi denigrato, umiliato, danneggiato, minacciato o turbato;
- **molestie**: per tali si intende qualsiasi comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la persona. Una molestia può implicare discriminazione;
- **molestie sessuali**: per tali si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, indipendentemente dal sesso o dall'orientamento. Le molestie sessuali possono essere perpetrate da ogni genere e possono essere espresse in forma fisica, scritta, verbale o in qualsiasi altra forma;
- **discriminazioni**: per tali si intende qualsiasi molestia riferita a qualsiasi caratteristica della persona e/o scelta di vita individuale (quali, ad esempio, età, stato civile, unione civile, aspetto fisico, disabilità fisica o mentale, nazionalità, origini etniche o nazionali, cambiamento di genere, gravidanza, razza, religione o credo, sesso o orientamento sessuale, adesione a soggetti di rappresentanza politico e/o sindacale) posta in essere in forma diretta - qualora un soggetto venga trattato con minor favore di quanto sia, o sarebbe, stato trattato un altro soggetto in una situazione analoga - o in forma indiretta - qualora un soggetto, o una categoria di soggetti, sia posta in una situazione di particolare svantaggio rispetto a un altro soggetto, o categoria di soggetti, in una situazione analoga;
- **ritorsione**: per tale si intende qualsiasi comportamento indesiderato conseguente al non aver subito, all'aver rifiutato, all'aver segnalato e/o denunciato mobbing, molestie, molestie sessuali, discriminazioni e/o ritorsioni nei confronti propri o di terzi.

DOVE SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta deve essere rispettato sempre e in tutto il mondo, indipendentemente dalla normativa del Paese in cui viene resa l'attività o posto in essere il comportamento inappropriato. Il Codice di Condotta deve essere rispettato sul luogo di lavoro (intendendosi per tale il luogo di lavoro in cui le prestazioni lavorative sono rese, comprensivo dei luoghi ove avvengono le audizioni) e in qualsiasi altro luogo o situazione inerenti alla produzione o al produttore quali, a titolo meramente esemplificativo, eventi sociali, spostamenti lavorativi, alloggi, luoghi ove sono svolte le audizioni, lo spettacolo e le prove, ecc.

A CHI SI APPLICA IL CODICE DI CONDOTTA

Nei confronti dei propri dipendenti o collaboratori, tutti coloro che lavorano, rendono prestazioni, forniscono servizi per il produttore - o per produttori associati, esecutivi, clienti e fornitori del produttore, sono obbligati a rispettare il Codice di Condotta.