



Ministero dell'Istruzione e del Merito
ISTITUTO COMPrensivo STATALE "GATTI – MANZONI-AUGRUSO"
Scuola Secondaria di I grado – Scuola Primaria – Scuola dell'Infanzia
Via G. Amendola s.n.c. – 88046 – Lamezia Terme (CZ) Tel. 0968-462500



Mail istituzionale: czic84400q@istruzione.it – mail PEC: czic84400q@pec.istruzione.it

COD. MECC. CZIC84400Q – C.F. 92002540794 – COD. FATT. UF7F01

AVVISO

Si informa la comunità scolastica che il Collegio dei Docenti, con delibera n°1 del 06 settembre 2024, ha affidato all'unanimità l'incarico di consigliere di fiducia all'Ins. Luigina Pileggi.

Vista la disponibilità della prof.ssa di ricoprire il ruolo di consigliera di fiducia per la comunità scolastica;

Vista la Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e la risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo;

Visto l'art. 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, detta anche Carta di Nizza, secondo cui: "La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata"; la Maestra Luigina Pileggi svolgerà il ruolo di Consigliera di Fiducia del l'IC Gatti-Manzoni-Augruso per l'a.s. 2024/25.

COMPITI DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Il Consigliere di fiducia ha il compito di favorire il dialogo all'interno dell'organizzazione, nell'ottica di promuovere il benessere dei lavoratori, e collaborare nel garantire un ambiente sereno di studio e di vita scolastica.

Il servizio è volto alla prevenzione e alla soluzione di situazioni discriminanti, anche nei confronti degli studenti, che hanno il diritto di vivere il mondo universitario privo da situazioni di disagio.

Ta figura è una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione.

Per **discriminazione** si intende ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, e quindi qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone in ragione del genere, dell'appartenenza etnica, della razza, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, dell'handicap, dell'età, o di altri fattori.

Per **molestia sessuale** si intende la richiesta di favori sessuali, e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale, e/o atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale.

Per **molestia morale o psicologica** si intende ogni comportamento indesiderato, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente ostile, umiliante, degradante o offensivo dell'integrità psicofisica della persona, o che può causare danni all'immagine di sé o alla professionalità dell'individuo. nonché ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti configuranti molestia, inclusi i testimoni dell'evento lesivo.

Per **mobbing** si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Si è quindi in presenza di una sorta di "sentinella di situazioni di disagio lavorativo" deputata alla loro composizione e risoluzione, in applicazione di un Codice di condotta interno che configura regole sostanziali e procedurali dirette ad informare e guidare la sua azione di assistenza.

Per **straining** si intende una condotta vessatoria caratterizzata da una azione di molestia unica ed isolata, che tende a far cadere la propria vittima in una situazione di stress forzato, i cui effetti negativi sono duraturi nell'ambiente lavorativo. In altre parole, nello "straining" non vi è la "continuità" delle azioni vessatorie tipica del mobbing.

Il Dirigente Scolastico
Dott.ssa Antonella Mongiardo
f.to a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, c.2 del DLgs 39/93