

CODICE DI CONDOTTA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E
DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI VERONA CONTRO LE
MOLESTIE SESSUALI

L'Amministrazione Comunale,

-0 richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne e ai valori della Dignità ed Eguaglianza sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea approvata nel dicembre del 2000 e agli articoli 3, 13, 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea come modificato ad Amsterdam;

-1 riferendosi altresì ai contenuti della dir. 2002/73/CE del 23 settembre 2002 che interviene ad aggiornare la dir. 76/207/CEE sull'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro i cui criteri di recepimento sono inseriti nell'art. 17 della legge 31 ottobre 2003, n. 306 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2003";

-2 recependo i contenuti della Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, avuto particolare riguardo alla disciplina contrattuale più recente in materia,

adotta il presente codice di condotta contro le molestie

Scopo del presente codice di condotta è : agire, sia in via preventiva - stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuna/o-, sia successivamente, qualora si dovessero verificare casi di molestie sessuali, garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.

Art. 1 – Principi

- 1) L'Amministrazione comunale garantisce i diritti di tutte le lavoratrici e dei lavoratori dipendenti e tutte le persone che operano nell'ambito comunale ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
- 2) Ciascun/a lavoratore/trice ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione Comunale per il raggiungimento di tali obiettivi.
- 3) Ogni comportamento teso a discriminare od offendere costituisce una intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- 4) Le molestie sessuali sul lavoro ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute e la motivazione al lavoro; costituiscono un comportamento scorretto e pertanto sono inammissibili in quanto contrarie ai doveri d'ufficio.
- 5) Chi è vittima di molestie sessuali sul posto di lavoro ha diritto ad ottenere l'interruzione del comportamento molesto e delle sue eventuali conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate, idonee allo scopo.
- 6) Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta e analogo diritto è riservato alla persona ritenuta responsabile della molestia.
- 7) Ogni violazione della dignità delle lavoratrici o dei lavoratori costituisce ipotesi di illecito disciplinare ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto.

Art. 2 – Definizione di molestia sessuale

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per se o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile

di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

E' inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio-per ottenere prestazioni sessuali- le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

Art. 3 – Atti conseguenti all'adozione del Codice

Il Direttore Generale è tenuto a verificare la trasparenza delle procedure inerenti la gestione del personale relativamente a trasferimenti e mobilità, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali e retributivi, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento. E' inoltre tenuto a vigilare su tutte le forme di discriminazione che possono derivare dai citati atti di gestione del personale.

L'Amministrazione si impegna, anche in accordo con altri Enti e/o Associazioni, a predisporre interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto fra le persone.

Art. 4 – Responsabilità all'applicazione del codice

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nell'ambito comunale, a qualsiasi titolo.
2. Sono responsabili dell'applicazione del codice i dirigenti comunali, in quanto le molestie sessuali costituiscono violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare e a far rispettare, con particolare riferimento alla responsabilità del datore di lavoro derivante dall'art. 2087 del Codice Civile e consistente nell'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.
3. In particolare tutti i dirigenti sono tenuti ad assicurare un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione.

Art. 5 – Nomina e compiti della/del Consigliera/e di Fiducia

1. L'Amministrazione Comunale istituisce, quale figura di riferimento, la/il Consigliera/e di Fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui ai seguenti articoli.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia, preferibilmente donna, viene individuata/o fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali, in particolare di natura giuridica e/o maturate in ambiti relative alla mediazioni dei conflitti; è una figura istituzionale, esterna all'ente, che agisce in piena autonomia. La/il Consigliera/e è designata/o dal Sindaco su parere del Comitato Pari Opportunità dell'Ente.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia può essere revocata/o con decreto motivato del Sindaco.
4. Alla Consigliera/e di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. La/il Consigliera/e di Fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del/la denunciante che dell'accusato/a. Inoltre la/il Consigliera/e di Fiducia, suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
6. Ogni anno la/il Consigliera/e presenta una relazione sulla propria attività al Comitato Pari Opportunità dell'Ente che la trasmette al Sindaco.
7. La/il Consigliera/e di Fiducia dura in carica fino alla scadenza del mandato amministrativo

del Sindaco e può essere riconfermata/o.

Art. 6 Procedura Informale a seguito di segnalazione

1. La persona che, avendo subito molestie sessuali, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente alla/al Consigliera/e di Fiducia.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:
 - su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
 - può chiedere che venga attivato l'intervento di esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
 - sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
 - tende a promuovere incontri congiunti di chiarimento e confronto tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.
3. Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, la/il Consigliera/e di Fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate.
4. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 10 giorni dalla conoscenza del fatto.
5. In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

Art. 7 Procedura Formale a seguito di denuncia

1. Qualora la persona oggetto di molestie sessuali ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consigliera/e di Fiducia, al Dirigente del Centro di Responsabilità Personale oppure al Direttore Generale in caso di impossibilità o impedimento del Dirigente; è fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà sempre avvalersi.
3. Il Dirigente del Centro di Responsabilità Personale, avvalendosi della collaborazione della/del Consigliere di Fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
4. E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della/del Consigliera/e di Fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali e/o di un avvocato cui si conferisce mandato. Il Dirigente del Centro di Responsabilità Personale garantisce, inoltre, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su singola istanza, consentendo il diritto d'accesso agli atti alle parti interessate.
5. Qualora richiesto, la/il Consigliere di Fiducia assiste la vittima di molestie, nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.
6. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti del procedimento.
7. In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, potrà essere adottato un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.
Almeno fino al termine del procedimento disciplinare, dovrà essere adottato un provvedimento di trasferimento provvisorio d'ufficio di una delle due persone coinvolte nel procedimento formale instauratosi a seguito di denuncia.
8. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliera/e di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la/il lavoratrice/tore che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.
9. Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare la persona accusata.

Art. 8 Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di molestia sessuale sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengano a conoscenza.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, la/il lavoratrice/tore che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza alla normativa sulla privacy.

Art. 9 Azioni positive e attività di formazione

1. Il Comitato Pari Opportunità e i Dirigenti promuovono la realizzazione di progetti ed azioni dirette alla formazione e informazione sulle tematiche di cui al presente Codice, in collaborazione con il/la Consigliere/a di Fiducia.

Art. 10 Informazione

1. L'Amministrazione comunica al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consigliera/e di Fiducia.
2. A tutti i lavoratori/trici è consegnata copia del presente codice. Si darà, inoltre, massima diffusione del presente anche attraverso l'affissione presso l'albo comunale, a quello di ogni Centro di Responsabilità e su intranet.
3. L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti del presente codice.

Art. 11 Annullabilità degli atti e sanzioni disciplinari

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico od economico della/del dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un comportamento di molestia sessuale e particolarmente da ricatti o minacce accompagnati a molestia sessuale.
2. Gli atti in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva della/del dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.
3. La molestia e/o il ricatto sessuale, oltre a costituire comportamenti scorretti, sono riconosciuti come fonte di discriminazione diretta e/o indiretta. A tali comportamenti si applica l'art. 25 punto 5 lett. L del vigente CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali. In caso di recidiva è previsto il licenziamento ex art. 25 punto 6, fatto salvo quanto previsto al punto 7 lett. A.
L'accertamento della fondatezza di fatti denunciati in ordine a comportamenti molesti comporta la obbligatoria attivazione di procedimento disciplinare ai sensi della vigente contrattazione collettiva di lavoro.
4. La stessa sanzione si applica nei casi di ritorsione diretta e/o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o nei confronti di testimoni.
5. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità di tutela in ogni diversa sede