Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro

Sommario

Art. 1 Principi e finalità

Art. 2 Molestie sessuali

Art. 3 Violenza psicologica

Art. 4 Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice

Art. 5 Consigliera/e di Fiducia

Art. 6 I compiti della/del Consigliera/e di Fiducia

Art. 7 Procedure

Art. 8 Riservatezza e tutela

Art. 9 Formazione e informazione

Articolo 1
Principi e finalità

1. Il rispetto e la dignità della persona è un diritto inalienabile di ogni lavoratore/lavoratrice. E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, discriminazione fondata sul sesso, violenza psicologica. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto nell'Ente a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

2. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Il rispetto e la dignità della persona sono violati dalle molestie sessuali e violenze psicologiche che compromettono l'integrità fisico-psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce. I lavoratori/lavoratrici hanno diritto nell'Ente di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione fondata sul sesso e ogni tipo di comportamento importuno ed indesiderato a connotazione sessuale e vessatorie.

3. L'Amministrazione garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, i lavoratori/le lavoratrici in ragione del genere. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Assume la tutela e promuove azioni di sostegno ai/alle dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4. L'autore/trice di molestie sessuali e violazione psicologiche sul lavoro verso un/a collega, o verso persona di grado gerarchico più elevato, o verso utente o altra persona, assume un contegno scorretto che è perseguibile.

5. Chi è vittima di molestie sessuali o di comportamenti vessatori sul lavoro deve essere posto nelle condizioni di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato, anche mediante l'accesso a procedure diversificate, idonee allo scopo.

6. Chi denuncia casi di molestia sessuale o comportamenti vessatori ha diritto alla riservatezza ed è tutelato da atti di ritorsione diretta o indiretta.

Articolo 2
Molestie Sessuali

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 sè o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. E' inoltre da intendersi molestia sessuale ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che, esplicitamente o implicitamente, influenzi le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

2. La molestia sessuale è atto di discriminazione, in quanto il fattore che la determina è rappresentato dal sesso di colui che ne è stato fatto/a segno.

3. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
e) parole, gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Articolo 3
Violenza Psicologica

1. Costituisce violenza psicologica e molestia morale ogni atto e comportamento aggressivo o vessatorio ripetuto nel tempo a danno di lavoratori/trici, posto in essere da colleghi/e e/o superiori.

2. Sono da intendersi, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:

a) l'immotivato isolamento anche psicologico da parte dei colleghi strumentale a demotivare il lavoratore;
b) rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio anche graduale del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
c) le persecuzioni scritte e verbali volte a denigrare la capacità professionale;
d) gli atteggiamenti aggressivi, insolenti, derisori ed ogni altro comportamento adottato da persone di grado gerarchico superiore o da colleghi che incida sulla

dignità morale e/o salute psico-fisica del dipendente.

Articolo 4
Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutti i soggetti che / hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con il suo personale.

2. Sono responsabili dell'applicazione del Codice i/le Dirigenti in quanto la molestia sessuale e la violenza psicologica sono una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti/e a rispettare e a far rispettare. Il mancato rispetto dei principi o la loro non applicazione da parte ai sensi dei commi 1 e 2, concorre nella valutazione dei dirigenti come elemento non positivo.

3. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali e violenze psicologiche si applicano le misure disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

4. L'Amministrazione si fa carico di:

a) effettuare le necessarie verifiche sulle procedure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro e all'applicazione degli istituti contrattuali, per appurare l'assenza di atti o comportamenti contrari al presente codice;

b) intervenire sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela e l'adozione di interventi di sostegno nei confronti dei/delle lavoratori/trici in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

5. L'Amministrazione, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

6. L'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente Codice di comportamento.

7. L'Amministrazione garantisce il sostegno psicologico ai dipendenti vittime di molestie sessuali e/o violenze psicologiche e a tal fine individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

Articolo 5
Consigliere di Fiducia

1. E' istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sul luogo di lavoro.

2. La/il Consigliera/e di fiducia, è scelta/o tra persone esterne all'ente, provviste di laurea e di adeguata qualificazione e comprovata quinquennale esperienza idonea a svolgere l'incarico. L'incarico, presupponendo un rapporto di fiducia, è conferito "*intuitu personae*" su nomina del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, il Comitato pari opportunità ed il Comitato Paritetico del mobbing, senza esperimento di alcuna procedura selettiva.

3. In sede di prima attuazione la/il Consigliera/e fiducia, fermi i requisiti per il conferimento dell'incarico, è scelto e nominato direttamente dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, fra soggetti esterni.

4. La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica tre anni e può essere riconfermata/o per una sola volta.

Articolo 6
Compiti della/del Consigliera/e di fiducia

1. La/il Consigliera/e di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sui suoi diritti, non esclusa l'azione penale, se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto delle parti in causa e della loro privacy.

2. L'Amministrazione sente la/il Consigliera/e di fiducia nella fase istruttoria. La/il Consigliera/e è ascoltata/o anche nell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.

3. Ogni anno, la/il Consigliere di fiducia relaziona sulla propria attività alla Giunta Comunale, all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Comunale, al Comitato Pari Opportunità comunale ed al Comitato paritetico comunale.

4. La/il Consigliere di fiducia assiste con funzione propositiva, senza diritto di voto, alle sedute del Comitato Pari Opportunità comunale, del Comitato paritetico del mobbing e può essere consultato dalla Commissione Consiliare per le Pari Opportunità. A tali organismi la/il Consigliere di fiducia fornisce

assistenza e consulenza specialistica.

5. La/il Consigliere di fiducia suggerisce al Sindaco e all'Assessore preposto alle risorse umane, nel pieno rispetto della riservatezza, azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione a tale scopo.

6. Segnala al Comitato Pari Opportunità ed al Comitato Paritetico del Mobbing e al Dirigente del settore Personale e Organizzazione situazioni di disagio ambientale anche a scopi preventivi.

7. La/il Consigliere di fiducia può avvalersi di funzionari interni dell'amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali ecc.) al fine di permettere una completa tutela civile, penale, amministrativa delle vittime di molestie sessuali e di mobbing. In casi eccezionali, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale, può avvalersi di consulenti esterni.

8. Alla/al Consigliere di fiducia è garantita adeguata ed efficiente postazione di lavoro presso gli Uffici del Gabinetto del Sindaco.

9. La/il Consigliere di fiducia ha piena autonomia operativa e può richiedere, *ratione materiae*, ai Dirigenti comunali dati e atti che riguardano il singolo dipendente e/o la gestione complessiva delle risorse umane. Tali atti e documenti saranno forniti dai preposti nel rispetto della riservatezza e della legge sui dati personali e sensibili.

Articolo 7
Procedure

1. La persona vittima di comportamenti molesti e vessatori può chiedere anche verbalmente l'intervento della/del Consigliera/e di fiducia.

2. La/il Consigliera/e di fiducia fatte le verifiche necessarie, se sussistono i presupposti per un suo intervento nel rispetto della legge n. 675/96 (e s.m.i):

a) su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
b) suggerisce all'Amministrazione l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
c) sente l'autore/trice dei comportamenti molesti e vessatori ed acquisisce eventuali testimonianze;
d) promuove incontri congiunti tra la persona vittima e l'autore/trice del comportamento molesto o vessatorio. Qualora lo ritenesse necessario, per tutelare la vittima della molestia, può proporre al Dirigente del Settore

Personale e Organizzazione Responsabili dell'Organizzazione lo spostamento, anche temporaneo, di una delle persone interessate, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mobilità e del ruolo rivestito.

3. La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la persona interessata e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

4. In ogni momento della procedura, il/la denunciante, previo colloquio con la/il Consigliera/e di fiducia, può chiedere di sospendere ogni iniziativa.

5. La persona sottoposta a molestie ovvero a continue pressioni psicologiche può richiedere l'assistenza delle R.S.U. aziendali.

6. La/il Consigliera/e di fiducia può esperire tentativi informali di soluzione fra le parti.

7. La/il Consigliera/e di fiducia comunica il tentativo di soluzione esperito al Dirigente del Settore Personale e Organizzazione, nel pieno rispetto della riservatezza delle parti.

8. Qualora permanga il comportamento molesto o vessatorio di cui ai commi precedenti, sulla base di denuncia scritta da parte dell'interessato/a, il Dirigente del settore Personale e Organizzazione promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avviano il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

9. Quando richiesto la/il Consigliere di fiducia assiste la vittima delle molestie o dei comportamenti vessatori nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

10. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliere di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o vessatori.

11. L'attivazione delle procedure di cui ai commi precedenti è comunicata, *ratione materiae*, al Presidente del Comitato pari opportunità e/o al Comitato Paritetico del mobbing.

12. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire salvaguardando la riservatezza delle parti.

Articolo 8
Riservatezza e Tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie o vessazioni sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione e al rispetto della normativa in materia di tutela delle persone e altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali (L. 675/96 e s.m.i.).
2. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale e violenza psicologica, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.
3. Durante le procedure di cui all'art. 7, la/il Consigliera/e può chiedere al Dirigente del Settore Personale e Organizzazione una nuova collocazione del/della denunciante con il suo accordo, onde evitare un aggravamento del clima di disagio. La nuova collocazione è concordata tra l'Amministrazione ed il/la denunciante.

Articolo 9
Formazione e Informazione

L'Amministrazione si impegna:

a) a disporre affinchè la problematica delle molestie sessuali e della violenza psicologica sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti/e, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione delle molestie.
Corsi specifici, sia sulla sicurezza psico-fisica dei luoghi di lavoro, sia sulla gestione del personale, sono riservati, a cura dell'Amministrazione, ai Dirigenti comunali. L'Amministrazione può valutare se far partecipare ai corsi i referenti della sicurezza, ed i componenti del Comitato pari opportunità e del Comitato Paritetico del mobbing.
b) a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consigliera di fiducia;
c) a consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice di condotta;
d) a darne la massima diffusione attraverso l'esposizione del testo negli appositi spazi.