

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI CALENZANO
--

Il C.P.O. al fine di promuovere una nuova sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro e al fine di migliorare la comunicazione tra Amministrazione e lavoratrici e lavoratori APPROVA il seguente codice di condotta che è diretto:

- a) a tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale e della persecuzione psicologica ;
- b) a tutelare il benessere psico-fisico delle persone, come valore fondamentale della "salute";
- c) a migliorare i servizi dell'Amministrazione riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi e di conseguenza della soddisfazione degli utenti.

Art. 1 Principi

Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.

L’Amministrazione comunale assicura un ambiente di lavoro idoneo e decoroso, libero da qualsiasi forma di discriminazione ed un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l’inviolabilità della persona.

L’Amministrazione mette a disposizione dei/delle dipendenti, garantendo la massima trasparenza, le informazioni pertinenti al loro lavoro ed assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.

Ogni lavoratore ed ogni lavoratrice è tenuto/a a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.

Il mobbing, le molestie sessuali ed ogni altra forma di discriminazione sono inammissibili: essi insidiano la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull’immagine dell’Ente.

La prevenzione di ogni forma di mobbing e di molestia sessuale è obiettivo dell’Ente, da perseguirsi anche attraverso forme di incentivazione di modelli lavorativi fondati sulla collaborazione, pur nel rispetto della differenza di ruolo dei/delle diversi/e lavoratori/lavoratrici.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano ed operano nell’Ente.

Art. 3 Definizione di molestia sessuale

L’Unione Europea nella sua Raccomandazione n. 92/131 del 27/11/1991 e il Legislatore nazionale,

con il D. Leg.vo 11.04.2006 n. 198, hanno definito la molestia sessuale come **“ogni atto o comportamento indesiderato espresso in forma fisica, verbale o non verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà di un lavoratore o di una lavoratrice, ovvero che sia suscettibile di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”**.

La molestia a sfondo sessuale lede il diritto di tutti i lavoratori e lavoratrici ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali fondato sui principi di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.

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

La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, dai superiori o dalle/dai colleghe/i o dagli amministratori, a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o rapporti di servizio.

A titolo esemplificativo, alcuni comportamenti che costituiscono molestia sessuale possono essere:

- apprezzamenti verbali volgari e/o sconvenienti e/o offensivi
- gesti alludenti al rapporto sessuale;
- richieste esplicite o implicite di rapporti sessuali non graditi
- foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro
- messaggi scritti o oggetti allusivi volgari e/o sconvenienti e/o offensivi
- contatti fisici interpersonali indesiderati
- promesse esplicite o implicite di carriera o agevolazioni e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali
- intimidazioni, minacce e ricatti espliciti o impliciti subiti per avere respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.
- sottolineatura con parole, commenti, della presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso.
- ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.

La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che invece è ben accetto e reciproco.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

Art. 4 Definizione di mobbing

Si verifica una situazione di mobbing quando il/la dipendente è ripetutamente fatto/a oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghi/e e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarlo/a dall’ambiente di lavoro o ad espellerlo/a con la conseguenza di intaccare gravemente l’equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, problemi emotivi, depressione e altre patologie.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- ✓ è reiterato e protratto nel tempo;
- ✓ è sistematico;
- ✓ è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobilitante, ad esempio:

- calunniare o diffamare un/a lavoratore/trice, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l’esecuzione del lavoro;
- isolare in modo offensivo il/la lavoratore/trice, oppure boicottarlo/a o disprezzarlo/a;
- esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona;
- insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- controllare il/la lavoratore/trice senza che egli/ella lo sappia o con l’intento di danneggiarlo/a;
- applicare sanzioni ad un/a singolo/a lavoratore/trice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei/lui i problemi;
- allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/a lavoratore/trice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio;
- manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale.

Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

Art. 5 Dovere di collaborazione

Tutti coloro che lavorano e operano nel Comune contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro ed un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali e il mobbing e a fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima. Coloro che svolgono funzioni dirigenziali e coloro che, comunque, sono sovraordinati rispetto ad altri, hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie che di più gravi abusi sessuali nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti. L'Amministrazione è responsabile e garantisce l'espletamento delle procedure formali ed informali.

Art. 6 Consigliere di fiducia

La/il Consigliera/e di fiducia, preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie. Il Presidente del Comitato individua la/il Consigliera/e di fiducia tra le persone esterne al Comune proposte dal Comitato Pari Opportunità che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/e di fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse. Per l'assolvimento dei propri compiti la/il Consigliera/e di fiducia si avvale prioritariamente del C.P.O. in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita; sentito il C.P.O. e con il consenso dell'Amministrazione, può avvalersi di consulenze esterne, al fine di garantire una completa tutela civile, penale, amministrativa. Annualmente, la/il Consigliera/e di fiducia relaziona il C.P.O. sul proprio operato. Può partecipare alle riunioni del C.P.O. con funzione propositiva, senza però diritto di voto. Tra i compiti della Consigliera o del Consigliere di Fiducia vi è anche quello di suggerire le azioni più opportune per favorire un clima organizzativo rispettoso della pari dignità e libertà delle persone.

Art. 7 Procedure a tutela della persona molestata

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestia sessuale può fare denuncia, in alternativa:

1. alla/al Consigliera/e di fiducia
2. al Comitato di Pari Opportunità
3. alle rappresentanze sindacali

Procedura informale

Chiunque abbia subito o sia esposta/o a molestie sessuali o a mobbing nel luogo di può avvalersi della procedura informale, rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di fiducia per la trattazione del caso oppure può rivolgersi al Comitato che provvederà a informare la Consigliera. Il/La Consigliera/e di fiducia, su esplicita richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso e:

- ◆ consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;
- ◆ chiama a colloquio la/il presunta/o autrice/autore dei comportamenti molesti;
- ◆ acquisisce eventuali testimonianze e può accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- ◆ può proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona coinvolta e la/il presunta/o autrice/autore della molestia;
- ◆ può consigliare lo spostamento di una delle persone coinvolte;
- ◆ suggerisce azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona coinvolta nella molestia. Ogni iniziativa deve essere avviata entro 30 giorni dalla conoscenza del fatto; l'intera procedura deve terminare entro 120 giorni. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale. La corrispondenza diretta al Consigliere di fiducia gli è recapitata direttamente in busta chiusa. Le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli sono registrati su un protocollo riservato

Procedura formale

Qualora la persona molestata non ritenga idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento molesto, al Direttore del Personale e per conoscenza al proprio Dirigente, avvalendosi eventualmente dell'assistenza della/del

Consigliera/e di fiducia e del C.P.O. E’ fatta comunque salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

L’Amministrazione promuove gli accertamenti preliminari e il procedimento disciplinare, con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nello svolgimento degli accertamenti preliminari può avvalersi della consulenza tecnica della/del Consigliera/e di fiducia.

Qualora la persona che viene accusata di mobbing e/o molestie sia un/una Dirigente, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Direttore Generale.

L’Amministrazione, nel rispetto della legge n. 125/91, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, nei confronti delle/degli autrici/autori delle molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla gravità dell’atto e in funzione della tutela della vittima della molestia. L’Amministrazione provvede inoltre a garantire l’effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi nel lavoro, ne risponde disciplinarmente. In tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, l’Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando richieste dall’interessato.

Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato dell’Amministrazione.

Art. 8 Riservatezza delle procedure

Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l’omissione del proprio nome in ogni documento soggetto a pubblicazione per qualsivoglia motivo.

E’ garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi ai quali possa derivare dal provvedimento un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.

Art. 9 Formazione ed informazione

L’Ente si impegna a:

- dare ampia pubblicità al presente Codice; a tal fine il Codice verrà consegnato all’atto dell’assunzione a tutte/i le/i dipendenti che sottoscriveranno l’impegno a rispettarlo;
- garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l’affissione in tutti i luoghi di lavoro;
- rendere noti il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di fiducia e del CPO;
- organizzare regolari e puntuali attività di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice ed in particolare per quanto riguarda le molestie. Una adeguata formazione sarà garantita innanzitutto ai membri del C.P.O.

Art. 10 Atti discriminatori

L’Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi o gestionali, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico del/della dipendente, che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di mobbing o di molestia sessuale.

Gli atti amministrativi o gestionali in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva del/della dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.