



COMUNE DI GRANDATE

PROVINCIA DI COMO

Telefono 031.457811 - Fax 031.564086 - Cod. Fisc. e Part. IVA 00772840138 - CAP 22070

E-mail: info@comune.grandate.co.it - sito internet: www.comune.grandate.co.it

Approvato con deliberazione n° 41 adottata dalla Giunta comunale in seduta del 05.09.2011.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

art. 1 - Ambito di applicazione del Codice

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. A costoro spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo a sé ed agli altri norme di condotta ispirate ai principi del Codice.

Sono responsabili della vigilanza sull'applicazione del Codice il Segretario comunale e i/le Responsabili di servizio, in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi/e sono tenuti/e a rispettare ed a far rispettare.

Al presente Codice devono altresì uniformarsi i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori in servizio nell'Amministrazione comunale.

L'Amministrazione comunale, anche in accordo con altri Enti od associazioni, predisponde interventi formativi ed informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

art. 2 - Principi

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

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione comunale per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui siano favorite corrette relazioni interpersonali, basate sull'eguaglianza.

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio costituisce un'intollerabile violazione dei principi tutelati dal presente Codice, e pertanto è contrario ai doveri d'ufficio e sanzionato disciplinarmente ai sensi del contratto nazionale di lavoro.

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.

È inammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e

sociale di un altro lavoratore/lavoratrice per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

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.

L'Ente considera che il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, strettamente dipendente dall'ambiente lavorativo anche fisico, dall'organizzazione del lavoro e dalla qualità delle relazioni, sia condizione essenziale per incrementare le prestazioni professionali di prezioso valore aggiunto.

L'Amministrazione assicura pertanto l'adozione di misure diversificate, tempestive ed imparziali, volte a garantire al/alla dipendente che abbia subito molestie sessuali, o che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.

Chi denuncia casi di molestie ha diritto alla riservatezza ed a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

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

art. 3 - Definizione di molestia sessuale

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 sé 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 od umiliante. 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.

articolo 4 - Consigliere/a di fiducia

In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994 e dal CCNL 22.01.2004 per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sul luogo di lavoro; ad esso/a possono pertanto rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui ai seguenti due articoli.

La/il Consigliere/a di fiducia, preferibilmente donna, viene individuato/a fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali, ed è una figura istituzionale, interna od esterna all'Ente, che agisce in piena autonomia.

Il/la Consigliere/a di fiducia è nominato/a dal Sindaco.

Il/la Consigliere/a di Fiducia può essere revocato/a, con decreto motivato del Sindaco, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

Il/la Consigliere/a di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti, si avvale della struttura amministrativa dell'Ente, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita.

Al/alla Consigliere/a di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli/le fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il Consigliere/a di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Il Consigliere/a 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 della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.

La partecipazione degli interessati agli incontri con il Consigliere/a di fiducia avviene in orario di servizio.

Inoltre, il/la Consigliere/a di fiducia suggerisce 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'Ente a tale scopo.

Il/la Consigliere/a di Fiducia dura in carica cinque anni e può essere riconfermato/a; esso/a protrae le proprie funzioni fino alla nomina del/della nuovo/a Consigliere/a.

art. 5 - Procedura informale a seguito di segnalazione

La persona che, avendo subito molestie sessuali, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al/alla Consigliere/a di Fiducia, il/la quale, 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
- sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze - tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.

Il/la Consigliere/a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Il/la Consigliere/a, qualora non ritenga opportuna la procedura informale, propone a chi gli/le sottopone il caso altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato.

Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 60 giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

art. 6 - Procedura formale a seguito di denuncia

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. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza del/della Consigliere/a, al Segretario comunale e, per conoscenza, al Responsabile del servizio del/della denunciante, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona che molesta sia un/una Responsabile di servizio, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Segretario comunale ed al Sindaco.

Il Segretario comunale, avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza del/della Consigliere/a di fiducia e/o delle Organizzazioni Sindacali e/o di un avvocato cui si conferisce mandato. Il Segretario comunale, inoltre, garantisce il diritto d'accesso agli atti alle parti interessate. Qualora richiesto, il/la Consigliere/a di Fiducia assiste la vittima di molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure, quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno od entrambi gli interessati, l'Amministrazione potrà adottare un provvedimento di trasferimento ad altro servizio in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

L'Amministrazione, di concerto con il/la Consigliere/a 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.

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

art. 7 - Riservatezza e tutela

Tutte le persone che, per ragioni inerenti al loro ufficio o carica, vengono informate dei procedimenti e dei casi citati ai precedenti due articoli sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento.

Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali la/il dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza alla normativa sulla privacy.

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 della persona che le subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

art. 8 - Informazione

Copia del presente codice è pubblicato per l'informazione sul sito Internet del Comune di Grandate.