



CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' SUL LAVORO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

ART.1 PRINCIPI E FINALITA'

Il Comune di Iglesias, rimandando alle disposizioni comunitarie sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e alla lotta alle discriminazioni fondate sul sesso in ambito lavorativo ed ai principi di uguaglianza formale e sostanziale, sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana, adotta il presente Codice di Comportamento in considerazione del fatto che le molestie sessuali e morali sono nocive sull'ambiente di lavoro, possono produrre conseguenze sulla salute, la fiducia ed il morale e le prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime.

L'Amministrazione Comunale garantisce a tutti coloro che lavorano nelle proprie strutture un ambiente di lavoro sereno, sicuro e favorevole alle relazioni interpersonali.

Riconosce e garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da atti e comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche, anche adottando le iniziative necessarie, ai fini della formazione, dell'informazione e della prevenzione, tese a favorire la cultura del rispetto reciproco tra le persone.

Le molestie sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione di colei o colui che le subisce; inoltre danneggiano gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine di questo Comune.

E' dovere di ufficio di ogni dipendente astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, favorire la piena osservanza del presente codice di comportamento, contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro conformi ai principi sopra enunciati.

E' vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori; l'amministrazione comunale assicura tutela e sostegno alle/ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

La/il dipendente che abbia subito molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, che assicurano la riservatezza dei soggetti coinvolti;

Chi denuncia casi di molestia sessuale o comportamenti vessatori (dipendenti, utenti, ...) ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Gli organi di direzione politica del Comune di Iglesias sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice nei rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente.

Art.2 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle persone nel mondo del lavoro, ivi inclusi

atteggiamenti male accetti, di tipo fisico, verbale o non verbale, la cui caratteristica essenziale sta nel fatto che si tratta di in atto indesiderato da parte di chi lo subisce.

Spetta al singolo individuo stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

Trattasi di atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che arrechi 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 nei suoi confronti.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

1. Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
2. Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento ed estinzione del rapporto di lavoro;
3. Contatti fisici fastidiosi ed indesiderati;
4. Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
5. Gestii o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
6. Esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
7. Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;

Art. 3 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA MORALE

Costituisce violenza morale e persecuzione psicologica ogni atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità della persona nell'ambito dell'attività lavorativa.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

1. umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
2. sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
3. atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la persona nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
4. trattamenti pregiudizievoli conseguenti all'adozione di criteri discriminatori che svantaggino la persona sulla base di requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa;
5. immotivata esclusione o marginalizzazione della ordinaria comunicazione aziendale;
6. sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;

Art.4 – DEFINIZIONE DI MOBBING

Si verifica una situazione di mobbing quando la persona è ripetutamente fatta oggetto di soprusi da parte di superiori o colleghi e, in particolare, quando vengano poste in essere pratiche dirette ad isolarla dall'ambiente di lavoro o ad espellerla 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.

Art.5 – CARATTERISTICHE E TIPOLOGIE DI MOBBING

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

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

Varie sono le persecuzioni psicologiche che possono costituire indice di comportamento mobilizzante, ad esempio:

1. calunniare o diffamare una persona o la sua famiglia;
2. negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
3. sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
4. isolare in modo offensivo la persona oppure boicottarla o disprezzarla;
5. esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona;
6. insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
7. controllare la persona senza che ella lo sappia o con l'intento di danneggiarla;
8. applicare sanzioni ad una persona senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei i problemi;
9. allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, una persona dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
10. 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. 6 – CONSIGLIERE DI FIDUCIA

In applicazione del presente Codice questa Amministrazione comunale istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia (nel testo anche CdF o Consigliere) per la trattazione dei casi di molestie sessuali, morali e di mobbing.

Il Consigliere è scelto fra le persone esterne all'Ente che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità certificate in materia necessarie per svolgere il compito previsto.

Il Sindaco, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG), effettua la nomina del Consigliere scelto fra le candidature pervenute all'Ente a seguito di avviso pubblico.

Dura in carica quattro anni e può essere riconfermato.

Può essere revocato dal Sindaco, sentito il CUG, con provvedimento motivato nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice, nell'esercizio dei propri compiti.

Per l'assolvimento dei suoi compiti si avvale dell'ufficio del personale nonché di altri uffici dell'Ente, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e, all'occorrenza, può chiedere la collaborazione di esperti non appartenenti all'Ente.

Gli deve essere garantito il libero accesso agli atti relativi al caso trattato e a tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.

Deve monitorare le situazioni a rischio.

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 da parte del denunciante che dell'accusato/a.

Relaziona annualmente sulla propria attività al Sindaco e al CUG suggerendo azioni opportune volte ad assicurare la pari dignità e libertà personale.

Partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Ente.

Può proporre la mobilità delle persone interessate.

Organizza gli incontri con gli interessati durante l'orario di lavoro.

Per l'esercizio delle sue funzioni gli viene corrisposto un compenso o un rimborso delle spese da stabilirsi con specifico provvedimento del Dirigente del settore Amministrativo.

Art. 7 – PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI, VIOLENZE MORALI E PERSECUZIONI PSICOLOGICHE

Fatta salva la tutela in sede penale e civile la persona che abbia subito o sia esposta nel luogo di lavoro a molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche potrà attivare in ordine consequenziale:

- la procedura informale, rivolgendosi al CdF designato nel tentativo di dare soluzione al caso;
- la procedura formale, presentando denuncia con le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 8 - PROCEDURA INFORMALE A SEGUITO DI SEGNALAZIONE.

La persona che, avendo subito comportamenti lesivi della dignità e casi di molestie sessuali o mobbing, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al CdF.

La parte lesa può ritirare la segnalazione in ogni momento della procedura.

Il CdF, al fine di ottenere l'interruzione del comportamento lesivo della dignità, dispone di ampia facoltà di azione, in particolare:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- sente l'autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima;
- qualora lo ritenesse necessario, al fine di tutelare la vittima del comportamento lesivo, può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate;
- non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso;
- assume ogni iniziativa sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto;
- valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

Art. 9 –PROCEDURA FORMALE A SEGUITO DI DENUNCIA

Quando la persona che ritiene di essere vittima di comportamenti molesti o discriminatori non intenda avviare la procedura informale, ovvero quando dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.

Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto o discriminatorio da parte dell'interessata/o, anche avvalendosi dell'assistenza del CdF, al Dirigente del settore Amministrativo, Servizio Personale.

Il Dirigente incaricato, avvalendosi della consulenza del CdF, promuove gli accertamenti ritenuti necessari ed utili in relazione ai comportamenti e ai fatti denunciati.

L'Amministrazione:

- garantisce la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato consentendo il diritto di accesso agli atti alle parti interessate e, previa autorizzazione delle parti coinvolte, al CUG;
- di concerto con il CdF, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la/il lavoratore che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminatori, fatta salva altra decisione concernente la valutazione del comportamento lesivo;
- adotta, ove lo ritenga opportuno sentito il CdF, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e/o discriminatori ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi del presente codice;

- attiva, qualora esperiti gli accertamenti siano emersi elementi sufficienti, il procedimento disciplinare a carico del responsabile dei comportamenti denunciati, ai sensi della normativa vigente.

La/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o in una sede che non comporti disagio.

La/il lavoratore che consapevolmente denunci fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

In tale caso l'amministrazione opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona ingiustamente accusata.

Art. 10 – INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'amministrazione, avvalendosi del CUG e del CdF,:

- adotta tutte le iniziative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice. I Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
- Predispone degli specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei Dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
- Dà la massima diffusione del presente codice, anche attraverso l'affissione negli appositi spazi e nel sito del Comune.
- Procede a monitorare l'efficacia del presente Codice

Art.11 – RISERVATEZZA

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi sulle molestie sessuali e morali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

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

Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare, turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.

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

Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza.

In particolare, la/il lavoratrice/lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della sua dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento.

Art. 12 - ATTI DISCRIMINATORI

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

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

Art. 13 – NORMA FINALE

Il presente regolamento entra in vigore il primo del mese successivo alla data di esecutività della deliberazione di relativa adozione.