

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E L’AFFERMAZIONE DELLA DIGNITA’ DELLA PERSONA

TITOLO I

Art. 1

Definizione della molestia sessuale

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro. Si includono ad esempio atteggiamenti quali gli apprezzamenti verbali, gli ammiccamenti o le richieste anche implicite di rapporti sessuali non graditi, l’esposizione nei luoghi di lavoro di foto pornografiche o di altro materiale analogo, i messaggi scritti o gli oggetti allusivi, i contatti fisici intenzionali indesiderati, le promesse esplicite o implicite di carriera, di agevolazioni e di privilegi in cambio di prestazioni sessuali, le intimidazioni, le minacce, le ritorsioni e i ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale e altri atteggiamenti insistenti.

Art. 2

Principi

1. La Provincia di Firenze garantisce il diritto per ciascun lavoratore a vedere assicurato un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente la dignità e la inviolabilità della persona. La Provincia opera per assicurare la prevenzione dei casi di molestia.

2. La molestia e il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta e/o indiretta e di negazione di diritti. A tutela delle ragioni della parte che si considera vittima, la Provincia fa propri i principi ispiratori e tutte le disposizioni delle Direttive Comunitarie emanate sulla materia delle discriminazioni basate sul sesso ed in particolare la Direttiva 1997/80/CE.

3. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione di cui all’art. 1 operata sul luogo di lavoro verso chiunque entri in rapporto a qualsiasi titolo con la Provincia (contratti atipici, appalti, collaborazioni, etc.);

- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) chi è vittima di molestie sessuali sul luogo di lavoro ha diritto di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio;
- d) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- e) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- f) nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalle leggi e dai contratti; analogo trattamento è previsto a sanzione di ogni comportamento configurabile come vendetta o persecuzione, ritorsione diretta o indiretta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale;
- g) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

4. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

TITOLO II

Art. 3

Responsabili dell'applicazione del Codice

1. Sono responsabili dell'applicazione del Codice i/le dirigenti provinciali, 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.

Art. 4

Consigliere di fiducia

1. La Provincia, con atto della Giunta Provinciale, a tutela della necessaria riservatezza delle persone coinvolte, istituisce il Consigliere di fiducia previsto dalla Risoluzione A 3-0043/1994 del Parlamento Europeo al quale potranno rivolgersi le persone molestate.

2. Il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze, è incaricato di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.
3. Il Consigliere di fiducia, preferibilmente donna, è nominato con atto del Presidente della Giunta Provinciale, sentita la Giunta, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ed ogni altro eventuale organismo previsto dallo Statuto. La Giunta, con propria deliberazione, attribuisce al Consigliere di Fiducia indennità, compensi e/o rimborsi spese per l'esercizio delle proprie funzioni istituzionali.
4. Il Consigliere di fiducia è una figura istituzionale, interna, anche dipendente dell'Ente, oppure esterna, agisce in piena autonomia e dura in carica fino alla scadenza del mandato. Nel caso la scelta ricadesse su personale dipendente, l'Amministrazione garantisce lo svolgimento di un apposito percorso formativo a sostegno e sviluppo dei requisiti culturali e professionali richiesti per il ruolo.
5. Può essere riconosciuto Consigliere di fiducia anche un soggetto di derivazione sindacale o associativa o componente di Comitato Unico di Garanzia. La funzione può essere attribuita al Consigliere di parità della Provincia previsto dall'art. 8 della legge n. 125/1991.
6. Il/la Consigliera svolge funzioni di assistenza e consulenza, anche con riferimento all'utilizzo degli strumenti di sostegno psicologico di cui al successivo art. 6, ai dipendenti provinciali ed a tutti gli altri lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, che subiscono molestie sessuali, garantendo la riservatezza.
7. Il/la Consigliere di Fiducia può essere revocato/a con delibera motivata di Giunta, sentiti il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente ed ogni altro eventuale organismo previsto dallo Statuto, 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.
8. Il Consigliere può richiedere copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione.
9. Il/la Consigliere di Fiducia riferisce annualmente sull'attività svolta alla Giunta Provinciale, al Comitato Unico di Garanzia e ad ogni altro eventuale organismo previsto dallo Statuto; suggerisce azioni positive, indica misure di prevenzione e partecipa alle iniziative di formazione ed informazione nella materia oggetto del presente regolamento, nonché all'occorrenza alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia in qualità di esperto senza diritto di voto.
10. Per l'assolvimento dei propri compiti, annualmente, sono assicurate le risorse umane e finanziarie determinate dalla Giunta in relazione ai programmi e ai progetti inseriti nella relazione previsionale e programmatica ed assegnate al Direttore responsabile del supporto amministrativo agli organismi di parità.

Art. 5 **Patrocinio legale**

1. La Provincia, anche a tutela dei propri interessi e della propria immagine, assicura il patrocinio legale alla persona offesa che ritenga di agire in giudizio, previa verifica della sussistenza delle condizioni previste dalle leggi e dai contratti.

2. E' fatta, comunque, salva l'attivazione delle procedure previste dalla legge per il recupero delle somme eventualmente pagate, a carico del soggetto risultato soccombente a seguito di sentenza passata in giudicato.

Art. 6
Sostegno psicologico

1. La Provincia assicura il sostegno psicologico alle persone dipendenti vittime di molestia, prevedendone le modalità, anche in forma associata, le forme e le sedi.

TITOLO III

Art. 7
Procedure per la trattazione informale dei casi di molestie sessuali

1. Qualora la persona oggetto di molestie sessuali non riesca a far percepire all'autore/autrice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può in qualsiasi forma rivolgersi al Consigliere di fiducia per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale, nel tentativo di dare una soluzione al caso.

2. Il Consigliere di fiducia, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

3. L'intervento del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

4. L'intervento del Consigliere di fiducia dovrà concludersi in tempi brevi, e comunque non oltre 60 giorni, al fine di non vanificare, nel caso di esito negativo del tentativo informale, i percorsi alternativi a disposizione del denunciante.

5. Il Consigliere di Fiducia può assumere in proprio, senza necessità di denuncia, l'iniziativa dell'apertura della trattazione informale di quei casi pervenuti alla sua conoscenza; non può però procedere oltre senza il consenso della persona molestata. In altri casi, ove sussistano particolari condizioni tali da compromettere o sconsigliare la procedura informale, il/la Consigliera può aiutare/invitare la vittima ad espletare immediata denuncia formale.

6. Tutti i soggetti coinvolti e quelli intervenuti nella trattazione del caso sono obbligati a mantenere la riservatezza assoluta.

Art. 8
Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del Consigliere di fiducia, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del Consigliere di fiducia, al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a al Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.). L'ufficio competente promuove gli accertamenti preliminari e il procedimento disciplinare. Nello svolgimento delle indagini preliminari si avvale anche della consulenza tecnica del Consigliere di fiducia. La soluzione dei casi di molestie sessuali tramite procedimento disciplinare è soggetta alle formalità, garanzie e sanzioni previste dall'ordinamento e dal C.C.N.L..
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. L'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, può adottare, ove lo ritenga opportuno e sentito il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. La denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. L'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

TITOLO IV

Art. 9
Atti conseguenti all'adozione del Codice

1. La Provincia adotta le misure di volta in volta più idonee e necessarie a prevenire il fenomeno delle molestie sessuali ed a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.
2. In ottemperanza a quanto sopra, con il necessario coinvolgimento delle OO.SS., la Giunta Provinciale:

- a) verifica ed elimina le eventuali norme regolamentari in contrasto con il presente Codice;
- b) verifica la trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, partecipazione a formazione o aggiornamento;
- c) interviene altresì sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni di lavoro nelle quali serve una tutela maggiore per le lavoratrici, quali ad esempio la presenza femminile nei turni notturni o in sedi distaccate o in ambiti di lavoro caratterizzati da frequenti passaggi di personale con contratto a tempo determinato o parasubordinato.

Art. 10
Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'Ente dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre 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. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere di fiducia, d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidenza del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.