CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA'
DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

deliberazione di G.P. nn. 46/10385 dell'11.2.2008

INDICE

Art.1 – Principi e finalità
Art. 2 – Molestie sessuali: definizione e tipologia
Art. 3 – Mobbing: definizione e tipologia
Art. 4 – Dichiarazioni di principio
Art. 5 – Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice
Art. 6 – Consigliera o Consigliere di fiducia
Art. 7 – Procedure previste in caso di molestie
Art. 8 – Riservatezza e tutela
Art. 9 – Attività di sensibilizzazione

Art. 1
Principi e finalità

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e dignità della persona.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori della Provincia di Ferrara hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato. L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazioni di genere, anche in via indiretta e
adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.
Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.
La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti.

Art. 2
MOLESTIE SESSUALI: *definizione e tipologia*

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale (racc. CEE del 27/11/1991).

Le molestie sessuali più diffuse sono:

- gli apprezzamenti verbali;
- le richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;
- gli sguardi insistenti;
- gli ammiccamenti;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;

- i messaggi scritti o gli oggetti provocatori o allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- le promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- le intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Ogni comportamento va valutato secondo il principio di seguito riportato:

"spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente"; una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta".

La dipendente e il dipendente che abbia subito molestie sessuali ha diritto all'interruzione della condotta molesta anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento ed inoltre, nel caso di denuncia di molestie, alla riservatezza delle notizie che garantiscano la persona offesa da possibili atteggiamenti, diretti o indiretti, di ritorsione.

Art. 3
MOBBING: *definizione e tipologia*

Si definisce mobbing ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo
- è sistematico
- è mirato a danneggiare la persona.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica che possono costituire indice di comportamento mobbizzante, quali, ad esempio, quelle del seguente elenco necessariamente non esaustivo:

- calunniare o diffamare una persona, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro;
- non assegnare lavoro;
- isolare in modo esplicito il lavoratore oppure boicottarlo;
- esercitare minacce, intimorire o avvilire la persona;
- controllare il lavoratore senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- effettuare spostamenti successivi e immotivati da un ufficio all'altro o dai propri doveri;

Gli atteggiamenti mobbizzanti 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 e quindi sul "clima" di ufficio.

Art. 4
Dichiarazioni di principio

- E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale,

morale e psicologica nelle definizioni sopra riportate;

- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è garantito l'impegno dell'Ente a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della Consigliera o del Consigliere di Fiducia o che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;
- nei casi denunciati di molestie, l'Amministrazione può procedere (anche su segnalazione del Consigliere o della Consigliera di Fiducia) alla verifica su eventuali azioni discriminatorie subite dal soggetto interessato in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività di formazione professionale.

Art. 5
Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti i dipendenti e le dipendenti e tutte le persone che operano presso la Provincia, 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 i Dirigenti, in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi ed esse sono tenuti e tenute a rispettare e a far rispettare. Al presente Codice, pur riguardando le relazioni del personale dipendente, oltre a ogni soggetto che a qualunque titolo presti la propria opera e/ o collabori con l'Amministrazione per le sue finalità, devono uniformarsi anche i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori in servizio nell'Amministrazione. L'Ente si impegna a dare ampia informazione, partecipando a tutto il proprio personale il contenuto del presente Codice di comportamento e, in particolare, le procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno
rispetto della dignità della persona.

Art. 6
CONSIGLIERA O CONSIGLIERE DI FIDUCIA

In applicazione del presente Codice l'Amministrazione istituisce la figura della Consigliera o del Consigliere di Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994.
La Consigliera o il Consigliere di Fiducia, preferibilmente di sesso femminile, è nominata dal Presidente, sentito il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, tra persone esterne e che possiedano l'esperienza, la preparazione e capacità necessarie per svolgere il compito previsto e individuata, quindi, mediante una preventiva candidatura svolta su basi di trasparenza. I requisiti vengono determinati sulla base delle esperienze analoghe svoltesi negli enti locali.
Tale figura decade contemporaneamente al mandato del Presidente e può essere riconfermata; protrae le proprie funzioni fino alla nomina della nuova Consigliera/e.
La/il Consigliera/e, al fine di ottenere l'interruzione della molestia suggerisce all'Amministrazione gli idonei provvedimenti. Per lo svolgimento dei propri compiti si avvale della struttura amministrativa del Servizio Gestione Risorse Umane, può richiedere l'accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare nei limiti consentiti dalla vigente normativa e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. I Servizi interessati favoriscono l'accesso ai documenti amministrativi e rimuovono, compatibilmente con le norme di legge, gli eventuali ostacoli.
Su richiesta della persona interessata:

1. prende in carico il caso e informa sulle modalità più idonee per affrontarlo;

2. sente il/la presunto/a autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;

3. promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molesta e il/la presunto/a autore/autrice della medesima.

La Consigliera o il Consigliere, qualora non ritenga opportuna la procedura informale, propone a chi sottopone il caso altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato; inoltre segnala ai Dirigenti dei Servizi interessati i casi di recidiva, per i conseguenti provvedimenti.
Qualora richiesto, la/il Consigliera/e assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia.
Ogni anno la/il Consigliera/e relaziona sulla propria attività al Presidente, al Comitato per le Pari Opportunità, al Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, e ai Dirigenti dei Settori; suggerisce azioni specifiche e generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari libertà e dignità delle persone e partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione e/o dal Comitato per tale scopo.
Sono fatte salve tutte le competenze del Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing di cui all'art. 8 del CCNL 22.1.2004.

Art. 7
P*rocedure previste in caso di molestie*

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale o di persecuzione morale e psicologica sul posto di lavoro la/il dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato (massimo 30 giorni) salvo specifiche ragioni dovute alla complessità del caso.

A) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DELLA/DEL CONSIGLIERA/E

La/il Consigliera/e, qualora ritenga la segnalazione attendibile, e ove la/il dipendente oggetto di molestie lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. Ogni iniziativa della/del Consigliera/e, riguardo al caso preso in esame, deve avere l'espresso consenso dell'interessato/a e deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre il trentesimo giorno dalla conoscenza del fatto. La parte lesa può interrompere, in ogni momento la procedura prevista nel presente articolo, ritirando la segnalazione o altrimenti presentando denuncia per l'attivazione della procedura formale

B) PROCEDURA FORMALE

La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata o del interessato al Dirigente dell'ufficio di appartenenza, al/alla Dirigente dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, al superiore gerarchico qualora l'autore di molestia sia lo/la stesso/a Dirigente. Nel caso in cui l'autore sia un Amministratore, la segnalazione va inviata rispettivamente al Presidente o al Presidente del Consiglio. Il Dirigente dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, avvalendosi della consulenza della/del Consigliera/e, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente, fatta salva, comunque, ogni altra forma di tutela giurisdizionale. In ogni altro caso, il Presidente o il Presidente del Consiglio inviano gli atti al Dirigente del Servizio gestione Risorse Umane il quale attiverà la/il Consigliera/e per i necessari accertamenti e per la necessaria tutela, a tutti i livelli, del soggetto vittima della molestia. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
Nel rispetto dei principi che informano il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, sentite le OO.SS. e sentita la/il Consigliera/e,

le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
L'Amministrazione, accertata la fondatezza della denuncia, avrà cura di tutelare il dipendente o la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, ricorrendo eventualmente anche al trasferimento del molestatore o della molestatrice dal luogo di lavoro.
Sempre nel rispetto dei principi che informano il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante o 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.
Qualora la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione opererà in modo da garantire il rispetto del buon nome dell'accusato/a riservandosi di adottare iniziative opportune, di natura disciplinare e organizzativa, nei confronti dell'accusatore/trice al fine di rimuovere le cause che hanno portato alla denuncia rivelatasi priva di fondamento.
La Provincia garantisce consulenza legale con la propria struttura interna, cosicché il soggetto che si ritiene leso possa acquisire piena consapevolezza dei suoi diritti e delle azioni esperibili fermo restando che le spese legali successive rimangono a carico del singolo individuo, salvo il principio della soccombenza.

Art. 8
Riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il nominativo del/della dipendente è omesso d'ufficio nel documento pubblicato.
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 persone che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 9
Attività di sensibilizzazione

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, morali e psicologiche ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
L'Amministrazione predisporrà specifici interventi di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie. Particolare attenzione sarà 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, morali e psicologiche sul posto di lavoro. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti e ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie.