



CITTÀ DI VIMERCATE

UFFICIO DIREZIONE

GESTIONE RISORSE UMANE

CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL FENOMENO MOBBING

*adottato con delibera di Giunta Comunale n. 288 del 23/12/2002
modificato con delibera di Giunta Comunale n. 274 del 3/11/2008
modificato con delibera di Giunta Comunale n. 81 del 20/04/2009*

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL comparto Regione e autonomie locali del 5/10/2001 il Comune di Vimercate adotta, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 93/131/CEE. Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5028312001, alla direttiva 2002/731CE del parlamento europeo e deol consiglio del 23 settembre 2002;
Il codice verrà recepito tramite atto della Giunta Comunale.

1. DEFINIZIONE

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.

Per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni, e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, iterativo e intenzionale, con specifico intento afflittivo e con ratio discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano presso il comune di Vimercate.

2. DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

Il Comune di Vimercate :

- riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nel Comune di Vimercate di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- considera il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5028312001, alla direttiva 2002/731CE del parlamento europeo e deol consiglio del 23 settembre 2002;
- si impegna a perseguire accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando nei confronti degli autori di mobbing il presente codice, in coerenza con il CCNL del Comparto "Regioni-Autonomie Locali"
- si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad "eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione" che possano



CITTÀ DI VIMERCATE

UFFICIO DIREZIONE

GESTIONE RISORSE UMANE

favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

- È inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e/o come fenomeno mobbing, nella definizione sopra riportata;
- sancisce il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a essere trattati con dignità e a essere tutelati nella propria libertà personale;
- sancisce 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/o di fenomeno mobbing.;
- istituisce la figura del consigliere/della consigliera di fiducia, denominato/a d'ora in poi Consigliere/consigliera e viene garantito l'impegno degli enti a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, e/o fenomeno mobbing, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevedendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- Il presente codice definisce preliminarmente il ruolo, l'ambito di intervento, i compiti e i requisiti quale Consigliera/Consigliere. La/il Consigliera/e, che preferibilmente sarà donna, potrà essere scelta/o tra le persone interne o esterne all'Ente che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto. La nomina della/del Consigliera/e di fiducia, e del suo sostituto preferibilmente uomo, è effettuata dal Sindaco, sentito il Comitato Pari Opportunità, il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e d'intesa con i soggetti sindacali." Ad entrambe le figure l'ente garantisce un idoneo percorso formativo per poter svolgere il ruolo richiesto.
- assicura nel corso degli accertamenti l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
- Applica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli artt. 59 e 59 bis del D. lgs. N. 29/93, così come modificato dal D. lgs. N. 80/98, viene inserita, precisandone in modo oggettivo i profili e i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

GESTIONE RISORSE UMANE

- L'ente 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, e/o di fenomeno mobbing. allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

3. PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI E FENOMENO MOBBING

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale o un fenomeno di mobbing sul posto di lavoro la/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'ente, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

4. PROCEDURA INFORMALE – INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA/DEL CONSIGLIERE

La consigliera/il consigliere, ove la/il dipendente oggetto di molestie sessuali e/o di fenomeno mobbing 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 scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliere/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

5. DENUNCIA FORMALE

Ove la/il dipendente oggetto delle molestie sessuali e/o di fenomeno mobbing non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla/al dirigente o

GESTIONE RISORSE UMANE

responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali e/o di fenomeno mobbing sia la/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

- Nel rispetto dei principi che informano la Legge n. 125/91, qualora l'A.C., nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e/o di fenomeno mobbing e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
- Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'A.C. nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la/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.
- Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'A.C. nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno e 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 a entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle OO.SS. ed è comunque garantito a entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

6. ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti verranno incluse le informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'A.C. potrà, inoltre, 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 e/o come fenomeno mobbing.

GESTIONE RISORSE UMANE

Particolare attenzione sarà posta alla formazione delle/dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing sul posto di lavoro.

Sarà cura della funzione gestione risorse umane, d'intesa con i soggetti sindacali:

- diffondere il Codice di condotta contro le molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing tramite i sistemi di comunicazione interna, adottati dalla direzione generale (giornalino dei dipendenti, nota informativa, bacheca elettronica, comunicazioni interne).
- promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing.

La Consiglieria/il Consigliere, inoltre, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo e alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'A.C. e i soggetti sindacali si impegnano a incontrarsi periodicamente per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e/o del fenomeno mobbing e a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.