

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

ART.1 IMPEGNI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

L'Amministrazione Comunale si impegna ad assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

L'Amministrazione Comunale intende adottare, anche in osservanza delle normative comunitarie e nazionali in materia, tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti illeciti.

Nel caso siano segnalati casi di molestie sessuali, si impegna a fornire un'assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne sono stati oggetto, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta.

La/il Sindaco, la/il Presidente del Consiglio, le/gli Assessore/i, le/i Consigliere/i, le/i dirigenti, le lavoratrici e i lavoratori, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, si impegnano ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi richiamati al comma 1.

ART. 2 FINALITA' DEL CODICE

Il presente codice ha la finalità:

1. di informare le lavoratrici e i lavoratori, le/i dirigenti dell'Ente, le/i rappresentanti sindacali dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
2. di predisporre una procedura per la trattazione formale ed informale delle denunce di molestia.

ART. 3 DEFINIZIONI

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato o che di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero possa creare un clima umiliante, intimidatorio o ostile nei suoi confronti.

Assumono particolare gravità le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte di amministratrici/amministratori o consigliere/i, di superiori gerarchici o di colleghi/e che influiscano sull'attività lavorativa o sull'espletamento del mandato.

ART. 4 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente codice si applica a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro da essi instaurato.

Il codice trova applicazione anche nei confronti di soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza, appalto, collaborazione nonché nei confronti delle/degli amministratori e delle/dei consiglieri.

ART. 5 RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Il compimento di molestie sessuali sul lavoro e comunque in occasione del lavoro, oltre ad essere reato penalmente perseguibile, costituisce illecito disciplinare.

Costituisce altresì illecito disciplinare il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere testimonianza o contro chi svolga la funzione di consigliera/e di fiducia di cui all'art. 6.

ART. 6 CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

E' istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia.

La/il Consigliera/e di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, dispone di una segreteria, si avvale del Comitato Pari Opportunità dell'Ente, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. Può inoltre avvalersi di collaborazione interna ed esterna all'Ente per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

Le dipendenti e i dipendenti oggetto di molestie sessuali possono rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per ricevere consulenza e assistenza e per attivare la procedura informale di cui all'art. 7, ovvero quella formale di cui all'art. 8.

La partecipazione delle/degli interessate/i agli incontri con la/il Consigliera/e di fiducia avviene in orario di servizio.

La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica per la durata del suo mandato amministrativo.

ART. 7 PROCEDURA INFORMALE

Chi ritiene di essere vittima di molestie sessuali ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere per iscritto l'intervento della/del Consigliera/e di fiducia.

Questa/o dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può chiedere l'intervento di esperte/i esterni; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, la Consigliera/e di fiducia può proporre a che ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle penali se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.

Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia.

La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e in ogni caso non oltre 30 giorni dalla richiesta scritta d'intervento.

E' obbligo della/del Consigliera/e di fiducia, delle persone interessate e di chi le rappresenta, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

ART. 8 PROCEDURA FORMALE

Chi ritiene di essere vittima di una molestia sessuale, e non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia mediante richiesta alla/al Consigliera/e di fiducia. La richiesta deve essere inoltrata per iscritto.

Della procedura formale è informato il Comitato Pari Opportunità.

L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della richiesta scritta, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse, per un massimo di altri 30 giorni.

La/il Consigliera/e di fiducia contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia.

La/il Consigliera/e di fiducia, in seguito sente la/il denunciata/o e la/il denunciante separatamente; valuta la possibilità di una conciliazione; richiede alla Direzione del Personale le misure cautelative più opportune, quali, nei casi più gravi, l'allontanamento dal posto di lavoro di uno dei soggetti coinvolti.

Nei casi di atti attribuiti ad una/un amministratrice/amministratore o consigliera/e comunale, la richiesta sarà rivolta al Sindaco.

Se entrambe le parti vi consentono, la/il Consigliera/e di fiducia esperisce un tentativo di conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la/il Consigliera/e redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.

Se il tentativo di conciliazione non riesce, la/il Consigliera/e decide sulla fondatezza della denuncia. Se la ritiene infondata, ne dà comunicazione alle parti e al Comitato Pari Opportunità. Qualora la ritenga fondata, ne dà comunicazione alla/al dirigente titolare del potere disciplinare se nella procedura sono coinvolti dipendenti, al Sindaco nel caso di coinvolgimento di amministratrici/amministratori o consigliere/i e, in entrambi i casi, al Comitato Pari Opportunità. Per quest'ultima fattispecie il Sindaco, sentiti i Capigruppo, procederà ad attuare misure idonee volte alla risoluzione del caso.

ART. 9 CONCLUSIONE

In nessun caso il presente Codice di condotta va considerato sostitutivo di ogni altra forma di tutela giurisdizionale.