



CITTA' DI CAORLE

Provincia di Venezia

30021 CAORLE (VE) – Via Roma, 26 – Tel. (0421) 219111 r.a. – Fax (0421) 219300 – Cod. Fisc. e P.I. 00321280273

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI CAORLE

Premessa

Il Comune di Caorle

- richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro ed alla normativa più recente statale e regionale in materia di discriminazioni, anche di genere, sul posto di lavoro e di tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- in considerazione del fatto che le molestie sessuali, morali, psicologiche e, comunque ogni atto teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente, l'integrità fisica e psichica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore;
- in considerazione del fatto che i comportamenti e gli atti di cui sopra possono pregiudicare, altresì, il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative e del benessere organizzativo, oltre che nei confronti di chi le subisce, anche di coloro che ne sono a conoscenza e che lavorano nel medesimo ambiente;
- su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- sentite la R.S.U. e le OO.SS.

adotta

il presente Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Caorle, al fine di perseguire la salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute, sicurezza, qualità dell'ambiente di lavoro e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'amministrazione comunale.

Art. 1- PRINCIPI E FINALITA'

Essere trattati con dignità e rispetto è un diritto di tutte le persone che lavorano presso il Comune di Caorle.

Il Comune di Caorle:

- 1) garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori;
- 2) adotta le iniziative volte a favorire il rispetto dell'invulnerabilità e della dignità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Le molestie a sfondo sessuale o morale ed ogni altra forma di discriminazione ledono la dignità di chi le subisce, compromettendone l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro; incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Ente e perciò sono inammissibili.

Chi è vittima di molestie sessuali o morali sui luoghi di lavoro ha diritto di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato, anche attraverso idonee procedure, tempestive ed imparziali, tese alla rimozione del disagio, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento. Chi denuncia casi di effettiva molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

Art. 2 – MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

- 1) Costituiscono molestia sul luogo di lavoro tutti i comportamenti discriminatori o vessatori aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- 2) Rientrano nella tipologia delle molestie, qualora mirati agli scopi e agli effetti di cui al comma 1, in particolare, comportamenti quali:
 - a) danni all'immagine dell'individuo, quali:
 - offese, intimidazioni, calunnie, insulti;
 - diffusione non autorizzata di dati sensibili o dati personali;
 - insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona;
 - azioni di discredito della persona, critiche esagerate o inappropriate, assunzione di atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali:
 - minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati;
 - pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e di valutazione, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie;
 - immotivato discredito sulle attività svolte atto a generare sfiducia nella persona;
 - diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
 - evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa vigente per il proprio sviluppo culturale e professionale;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali:
 - cambiamento delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio;
 - limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.
- 3) Costituisce molestia sessuale sul luogo di lavoro ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale o non verbale, recepito come offensivo e indesiderato tanto da pregiudicare la libertà e la dignità della persona che ne è vittima e/o da creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.
- 4) I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.
- 5) Le molestie sessuali assumono particolare gravità se esplicitamente o implicitamente avvengono a seguito dello sfruttamento di una posizione di potere e/o siano accompagnate da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale del/della dipendente.
- 6) La molestia e i ricatti sessuali, oltre ad essere comportamenti scorretti, sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione di diritti.

- 7) Le molestie sessuali sono identificabili in presenza di una delle seguenti condizioni:
- quando la persona che ne è oggetto riceva attenzioni e comportamenti oggettivamente e palesemente offensivi, sgradevoli ed inaccettabili;
 - quando, se rifiutate, influenzano decisioni inerenti il futuro professionale, il mantenimento del posto, la valutazione del periodo di prova, eccetera;
 - quando creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile ed umiliante.
- 8) Rientrano nella tipologia di molestia sessuale, in particolare, comportamenti quali:
- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive secondo la comune sensibilità;
 - b) contatti fisici inopportuni e/o indesiderati;
 - c) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi secondo la comune sensibilità;
 - d) esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
 - e) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - f) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera.

Art. 3 – MOBBING

- 1) Costituisce mobbing un complesso di atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata (mobbing verticale discendente) o sottoordinata (mobbing verticale ascendente) o da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante ed offensivo, hanno lo scopo o l'effetto di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psico-fisica.
- 2) Ai fini della configurabilità del mobbing sono rilevanti:
- la molteplicità di comportamenti a carattere persecutorio, volto a causare la mortificazione morale e l'emarginazione della lavoratrice o del lavoratore secondo un disegno vessatorio;
 - l'evento lesivo della salute psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore;
 - il nesso di causalità tra i comportamenti vessatori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;
 - l'esistenza di un intento persecutorio, volto a causare la mortificazione morale e/o l'emarginazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero l'allontanamento dal luogo di lavoro.

Art. 4 – AMBITO DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

- 1) Il presente Codice si applica a tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'amministrazione comunale in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione 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.
- 2) Spetta ai Dirigenti e ai Responsabili di Settore autonomo:
- prevenire il verificarsi di abusi nei settori di lavoro dei quali sono responsabili;
 - collaborare nel presentare al personale il Codice ed adottare misure concrete per la sua attuazione;
 - rendersi disponibili a dare ascolto e sostegno a chiunque si rivolga loro per segnalare episodi

- di molestia, attenendosi alle procedure codificate dal Codice;
 - adoperarsi perché, una volta risolto un episodio di molestie, il caso non si ripeta e non si instaurino forme di persecuzione nei confronti di chi ha sporto denuncia.
- 3) L'Amministrazione:
- si rende garante della trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente a assunzione, assegnazione al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;
 - predispone, in stretto accordo col C.U.G., ed anche in collaborazione con altri Enti o Associazioni, interventi formativi e informativi tesi a promuovere la cultura del rispetto tra le persone;
 - garantisce il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie sessuali o di mobbing e a tal fine assicura le risorse necessarie e individua le modalità, le forme e le sedi idonee;

Art. 5 – CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, prevista dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994. Al/alla Consigliere/a è affidato il compito di svolgere attività di consulenza e di assistenza a favore di coloro che a lui/lei si rivolgono lamentando comportamenti discriminatori o vessatori che possono configurare molestia o mobbing, e comunque lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia svolge, altresì, nel proprio ambito di competenza e a supporto dell'amministrazione, una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente di lavoro del Comune di Caorle, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuto/a a conoscenza anche indirettamente e proponendo all'amministrazione idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative.
3. La/Il Consigliera/e di Fiducia è nominato/a dal Sindaco, sentito il C.U.G. e le OO.SS. Dura in carica 3 anni e, comunque, sino alla nomina del successore.
4. Il/la Consigliere/a di fiducia può essere revocato/a, con provvedimento motivato del Sindaco, sentite le OO.SS. e il C.U.G., in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.
5. Per la scelta del/della Consigliere/a di fiducia è indetta una apposita selezione alla quale possono partecipare solo persone esterne all'Ente, che possiedano l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
6. La/Il Consigliera/e di Fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti si avvale del C.U.G. e delle sue strutture, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare, nei limiti consentiti dalla vigente normativa.
7. La/Il Consigliera/e, al fine di ottenere l'interruzione della molestia può avvalersi della collaborazione dei diversi soggetti che, nell'ambito dell'amministrazione, sono istituzionalmente tenuti a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici:
8. La/il Consigliera/e di fiducia, su richiesta della persona interessata:
 - a. prende in carico il caso e informa sulle modalità più idonee per affrontarlo;
 - b. sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
 - c. promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.
9. La/Il Consigliera/e, qualora non ritenga idonea la procedura informale, propone a chi le sottopone il caso altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato; inoltre segnala al Segretario Generale i casi di recidiva, per i conseguenti provvedimenti.

10. La partecipazione degli interessati agli incontri con la/il Consigliera/e, avviene in orario di servizio.
11. Ogni anno la/il Consigliera/e relaziona sulla propria attività al C.U.G.; suggerisce al Comitato azioni specifiche o generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone, e partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dal Comitato o dall'ente per tale scopo.

Art. 6 - PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE SESSUALI E MORALI (mobbing)

Le segnalazioni sono effettuate secondo le seguenti modalità:

A - PROCEDIMENTO INFORMALE

1. La persona che si ritiene soggetta a molestie richiede l'intervento della/del Consigliera/e di Fiducia tramite il C.U.G. o direttamente.
2. La/Il Consigliera/e di Fiducia, in relazione alle proprie funzioni e nell'ambito del mandato concordato con chi ha denunciato l'episodio, dispone di ampia facoltà di azione; inoltre può acquisire testimonianze e svolgere indagini interne, incontrare le parti interessate al fine di pervenire ad una valutazione obiettiva della situazione.
3. Una volta giunta ad una definizione del problema, la/il Consigliera/e di Fiducia, in accordo con la parte lesa, propone possibili soluzioni, che presenta agli organi competenti.
4. Qualora i risultati ottenuti dal procedimento informale non siano ritenuti soddisfacenti dal dipendente oggetto della molestia, si intraprendono i procedimenti formali.
5. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in assoluta riservatezza e nei tempi stabiliti dalla L. 241/90 e s.m.i., in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
6. La/Il Consigliera/e di Fiducia informa l'Amministrazione ed il C.U.G. sul clima aziendale riscontrato durante la gestione dei casi.

B -PROCEDIMENTO FORMALE

1. La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a al Dirigente Responsabile del settore di appartenenza, al Responsabile di Settore autonomo o al Segretario Generale nel caso in cui l'autore di molestia sia il Dirigente stesso. Nel caso in cui l'autore sia un amministratore, la segnalazione dovrà essere inoltrata alle autorità competenti secondo le norme di legge.
2. Il Dirigente/Responsabile di Settore autonomo o il Segretario Generale, avvalendosi della consulenza della/del Consigliera/e di Fiducia, 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.
3. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliera/e di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.
4. Si applicano le sanzioni previste dall'art. 3 del CCNL Regioni – Enti locali dell'11/04/2008 e dagli artt. da 55 a 55 – sexies del D. Lgs. 165/01 (codice disciplinare).

ART. 7 – RISERVATEZZA E TUTELA

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi citati agli art. 2 e 3 sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, verrà omesso il nome della/del dipendente che ha subito la condotta nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta e 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 le subisce di tutelarsi in ogni sede.
4. Chi è oggetto di denuncia rivelatasi infondata ha titolo a tutelarsi in sede civile e/o penale qualora si ritenga vittima di calunnia, diffamazione o altra fattispecie lesiva. L'Amministrazione comunale valuterà opportunamente se intervenire nel procedimento giudiziario a tutela della propria immagine e del proprio corretto operato, fermo restando l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Art. 8 - AZIONI POSITIVE E ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

L'Amministrazione si impegna a:

- inserire la problematica delle molestie sessuali e del mobbing nei programmi di formazione e di aggiornamento professionale del personale, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti;
- comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del C.U.G. e della/del Consigliera/e di Fiducia;
- consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione;
- organizzare conferenze di servizio in tutti Settori a cura del C.U.G. al fine di illustrare i contenuti del presente codice.

Art. 9 – NORMA FINALE

- 1) La violazione del presente Codice comporta responsabilità disciplinare e/o dirigenziale, ai sensi della disciplina normativa e contrattuale vigente.
- 2) Al presente Codice si uniformano anche i comportamenti degli amministratori dell'ente nei loro rapporti con i soggetti di cui al comma 1.
- 3) L'Amministrazione comunale si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia, anche in forma associata con altri enti del comparto, entro 120 giorni dalla data di approvazione del presente codice o dalla data di eventuali dimissioni della stessa/o.