



COMUNE DI NURAMINIS

PROVINCIA DI CAGLIARI

**CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA'
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI NURAMINIS**

Approvato con atto della Giunta Comunale n. 63 del 20.07.2006

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 del Comune di Nuraminis 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 Comunale di Nuraminis, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e al D.Lgs. n. 216 del 9.7.2003 "Norme attuative della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", garantisce a tutti coloro che lavorano nelle proprie strutture un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 2 **MOLESTIE SESSUALI: definizione e tipologia**

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, 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.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

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/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:

1. Offendere, deridere, calunniare o diffamare i colleghi o loro familiari
2. Nascondere intenzionalmente informazioni necessarie al lavoro della lavoratrice/lavoratore o addirittura disinformare
3. Ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: sgridare, mortificare, offendere, deridere, aggredire, anche alla presenza di terzi
4. Ostacolare o limitare la libertà di comunicazione
5. Attaccare la salute del soggetto passivo
6. Indurre ad assumere comportamenti contrari alla propria etica
7. Svalutare sistematicamente dei risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro che può essere svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento
8. Sovraccaricare di lavoro od affidare dei compiti impossibili o inutili, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione
9. Attribuire dei compiti inadeguati rispetto alla categoria, alla preparazione professionale alle condizioni fisiche e di salute
10. Esercitare azioni di carattere vessatorio, quali contestazioni immotivate o trasferimenti, rifiuto di ferie, di permessi o di trasferimenti, rimozioni non motivate dagli incarichi, sanzioni economiche, se finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

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 **DISCRIMINAZIONI – definizione e tipologia**

1. Ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE si recepiscono le seguenti definizioni:

- a) Discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
 - b) Discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di un'altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
2. Sono altresì, considerate come discriminazioni, anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.
3. Ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 198 dell'11.4.2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna":
- A) Costituisce discriminazione diretta, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
 - B) Si ha discriminazione indiretta, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Per quanto concerne le discriminazioni la competenza è in capo al Comitato Pari Opportunità, che agisce tramite la/il consigliera/consigliere di fiducia, ai sensi del successivo art. 7 del presente Codice.

Art. 5 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/del Consigliera/e 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/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. 6
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/le dipendenti e tutte le persone che operano nel Comune, 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 Direttori le Direttrici, i Responsabili e le Responsabili delle Aree e degli Uffici Comunali, in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi/e sono tenuti/e 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 Comunale.

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. 7
CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

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.

E' nominata/o dall' Ente su indicazione del Comitato Pari Opportunità, scelta/o tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto, ed è una figura interna o esterna all'Ente.

Nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia.

Dura in carica tre anni e può essere rinominata/o anche più volte.

La/il Consigliera/e decade contemporaneamente al mandato del Sindaco 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 e dei locali del Comitato Pari Opportunità, 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. Gli Uffici 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 molestia e il/la presunto/a autore/autrice della medesima.

La/il Consigliera/e, 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 al Responsabile del Personale 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 Sindaco, al Comitato per le Pari Opportunità, al Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, al Responsabile del Personale; 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. 8

Procedure di denuncia formali ed informali

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla/al Consigliera/e di fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

A. Procedura informale:

1. La/il Consigliera/e di fiducia su richiesta della persona coinvolta assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell' interruzione della stessa:

- a) concorda con la/il molestata/o l' iter più idoneo all' interruzione definitiva del comportamento molestante;
- b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
- c) acquisisce informazioni necessarie all' espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;
- d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
- e) propone alla all' Amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l' atteggiamento molestante e prevenire il suo ricomparire;
- f) potrà sostenere la/il molestata/o anche a mezzo di contribuzione economica alle spese legali necessarie per intraprendere un' azione giudiziaria ed eventualmente costituirsi parte civile in un processo penale.

2. La/il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/ dal denunciante in ogni momento della procedura informale;

3. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

B. Procedura formale interna:

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell' evento lesivo all' Amministrazione.

2. L' Amministrazione nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri, tra cui due componenti scelte/i dall'Amministrazione, la/il Consigliere di fiducia e due componenti scelte/i dal Comitato Pari Opportunità fra le/i suoi componenti o esterni. La commissione può avvalersi della consulenza di un legale.

3. La commissione disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere e a eventuali provvedimenti disciplinari, ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere di

ammonimento, obbligo di partecipare a corsi di sensibilizzazione sul tema, richieste di risarcimento del danno.

4. La commissione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura alla persona che l' ha presentata adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori. Tale condotta è considerata illecito disciplinare.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, la commissione, nell' ambito delle proprie competenze, opera al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata.

C. Procedura formale esterna:

La/il molestata/o può comunque e indipendentemente dall' avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l' evento molestante alle autorità competenti, al fine dell' avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.

Art. 9

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l' assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell' etica professionale, perseguibile ai sensi della legge 675/1996.
2. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l' omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
3. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 10

Informazione

L'Amministrazione si impegna a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del consigliera/e di fiducia.

A tutti i dipendenti neo assunti è consegnata copia del presente codice di comportamento.

L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinari del presente codice; i Responsabili degli Uffici sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
