



COMUNE DI VIGLIANO BIELLESE

(Provincia di Biella)

**CODICE DI CONDOTTA
NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI
LUOGHI DI LAVORO**

Il presente Regolamento:

- è stato approvato con delibera di giunta comunale n. 147 del 25.11.2013, immediatamente eseguibile, pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 27/11/2013 al 12/12/2013.
- è entrato in vigore il 13/12/2013 (giorno successivo all'ultimo di pubblicazione)

COMUNE DI VIGLIANO BIELLESE

CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 1 Principi

1. Tutti i lavoratori/trici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
2. L'Amministrazione Comunale assicura un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
3. Ogni lavoratore/trice e amministratore/trice è tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
4. Le molestie sessuali e ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, la morale, la motivazione al lavoro, e incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.
5. L'Amministrazione assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire al/alla dipendente che abbia subito molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori l'interruzione della condotta molesta.
6. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Art.2 Contenuto del Codice

1. In conformità a quanto disposto dalla CEE, è pubblicato il "Codice di condotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro", per tutti i dipendenti del Comune di Vigliano Biellese.
2. I principi e le fattispecie compresi nel presente Codice costituiscono esemplificazione dei comportamenti, aventi connotazione sessuale, ritenuti scorretti e lesivi della dignità personale dei Lavoratori e delle Lavoratrici.
3. Vengono altresì previste procedure, improntate alla riservatezza ed alla celerità, dirette a prevenire un eventuale fase contenziosa ed a garantire un'adeguata assistenza delle parti, fatte salve la libera iniziativa giudiziaria e la possibilità di avviare un eventuale successivo provvedimento formale secondo i principi e con le sanzioni previste nel relativo "Codice disciplinare".

Art. 3 Definizione di molestia sessuale

1. Per molestia sessuale s'intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro, che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione.
2. La molestia sessuale viene qui presa in considerazione qualora:
 - il rifiuto o l'accettazione di tali comportamenti da parte della persona interessata vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, da amministratori/trici, superiori o colleghi/e, a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore/trice, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione;
 - i suddetti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.
3. 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.

Art. 4

Consigliere di fiducia (nomina e compiti)

1. Il Comune anche attraverso forme di intesa sovracomunali, per la maggiore tutela della necessaria riservatezza delle persone coinvolte, istituisce, quale figura di riferimento il Consigliere di Fiducia, previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui al seguente articolo.
2. Il Consigliere di Fiducia viene individuato/a fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale, interna od esterna all'ente, che agisce in piena autonomia. Il Consigliere di Fiducia è designato dal Sindaco, su segnalazione della Giunta Comunale.
3. Il Consigliere di Fiducia può essere revocato, con decreto del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.
4. Il Consigliere di Fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti si avvale prioritariamente degli Uffici dell'Ente in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e all'occorrenza, previa assunzione di deliberazione della Giunta, può chiedere la collaborazione di esperti non appartenenti all'Amministrazione.
5. Al Consigliere di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il Consigliere di Fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
6. Il Consigliere di Fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte denunciante che di quella dell'accusato/a.
7. La partecipazione degli interessati agli incontri con il Consigliere di Fiducia avviene in orario di servizio.
8. Ogni anno, il Consigliere di Fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Sindaco.
9. Inoltre, il Consigliere di Fiducia suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo.
10. Il Consigliere di Fiducia dura in carica per un periodo corrispondente a quello del mandato del Sindaco che l'ha nominato.

Art. 5

Procedure per la trattazione dei casi di molestia sessuale

A) Procedure informale - intervento del Consigliere di Fiducia

1. La persona, che avendo subito molestie sessuali, violenze morali o persecuzioni psicologiche, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al Consigliere di Fiducia il quale, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione.
2. Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia il Consigliere di Fiducia può proporre al Responsabile competente il trasferimento di una delle persone implicate.

3. Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
4. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.
5. In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.
6. L'intervento del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

B) Procedimento formale

1. Qualora la persona oggetto di molestie ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a responsabile del Settore di appartenenza o al Segretario Generale nel caso in cui l'attore/trice delle molestie sia il Responsabile stesso.
3. Il Responsabile del Settore o il Segretario Generale promuovono gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare, fatta salva comunque ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Qualora il presunto autore/trice della molestia sia un amministratore/trice, la segnalazione va inoltrata al Sindaco che provvede ad inviare gli atti al Segretario Generale per l'avvio del procedimento disciplinare.
5. Se richiesto dall'interessato, il Consigliere di Fiducia assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria del procedimento disciplinare.
6. L'Amministrazione, 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.

Art. 6 Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale sono tenute al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il /la dipendente che ha subito le molestie ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta o 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 persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 7 Informazione

1. L'Amministrazione si impegna a comunicare al personale il nome ed il luogo di reperibilità del Consigliere di Fiducia.
2. L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti disciplinari previsti dal presente codice. I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.

Art. 8 Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti e/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.

2. Sono responsabili della vigilanza sull'applicazione del Codice il Segretario Generale, i/le Responsabili 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.

3. 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.

4. 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. 9 Entrata in vigore

1. Il presente codice entra in vigore alla data di fine affissione della deliberazione di approvazione.

CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

INDICE

Art. 1	Principi
Art. 2	Contenuto del Codice
Art. 3	Definizione di molestia sessuale
Art. 4	Consigliere di fiducia (nomina e compiti)
Art. 5	Procedure per la trattazione dei casi di molestia sessuale
Art. 6	Riservatezza e tutela
Art. 7	Informazione
Art. 8	Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice
Art. 9	Entrata in vigore

Adottato con deliberazione di G.C. n. _____ del _____ ad oggetto: *“Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali” approvazione*”, esecutiva ai sensi di legge. Entrato in vigore il _____.