



COMUNE DI GALLIATE
SETTORE AFFARI GENERALI

***CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA
SALVAGUARDIA DELLA DIGNITA' DELLE
LAVORATRICI E DEI LAVORATORI SUL
LUOGO DI LAVORO.***

- Approvato con deliberazione consiliare n. 23 del 27/03/2003;
- Depositato presso la Segreteria Generale con avviso all'albo Pretorio dal 17.04.2003 al 02.05.2003;
- **Entrato in vigore il 03.05.2003**

INDICE

Art. 1 – Principi e finalità	2
Art. 2 – Definizioni e tipologia	2
Art. 3 – Ambito di applicazione e tutela del lavoratore	3
Art. 4 – Consulente di fiducia – Nomina e compiti	4
Art. 5 – Procedura informale	5
Art. 6 – Procedura formale	6
Art. 7 – Riservatezza e responsabilità disciplinare	6
Art. 8 – Formazione e informazione	7

Art. 1 – Principi e finalità

1. Il presente regolamento è diretto a tutelare qualsiasi lavoratrice o lavoratore, dipendente del Comune di Galliate, da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell’ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale, della persecuzione psicologica e della violenza fisica, comprese le molestie sessuali.
2. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.
3. La/il dipendente, che subisca violenza morale e persecuzione psicologica o molestie sessuali ha diritto all’interruzione della condotta molesta anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l’Amministrazione assicura l’adempimento.

Art. 2 – Definizioni e tipologia

1. Ai fini del presente regolamento vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche quelle azioni (comportamenti, parole, atti, gesti, scritti), comunque e da chiunque attivate nell’ambito lavorativo, che mirano esplicitamente ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all’integrità fisica del lavoratore, nonché a mettere in pericolo l’impiego o a degradare il clima lavorativo. Tali azioni sono quelle svolte con carattere sistematico, duraturo e intenso.
2. Le violenze morali e le persecuzioni psicologiche (mobbing) rilevanti ai fini del presente regolamento si traducono in atti e comportamenti che si caratterizzano per il loro contenuto vessatorio e per le loro finalità persecutorie. Rientrano nella tipologia di tali atti e comportamenti:
 - a) critiche, molestie, minacce, maltrattamenti verbali esasperati;
 - b) atteggiamenti che danneggiano la personalità del lavoratore, quali la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all’Ente;
 - c) le dimissioni forzate;
 - d) la perdita di potere formale e informale e del grado d’influenza sugli altri;
 - e) l’ingiustificata rimozione da incarichi già affidati;
 - f) il pregiudizio delle prospettive di progressioni di carriera;
 - g) l’esclusione, o immotivata marginalizzazione, dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative;
 - h) la sottostima sistematica dei risultati ottenuti;
 - i) l’attribuzione di compiti molto al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute;
 - j) gli attacchi alla reputazione, la creazione di falsi pettegolezzi, insinuazioni malevoli, segnalazioni diffamatorie, informazioni volutamente errate.
3. Il danno di natura psico – fisica provocato dagli atti e comportamenti di cui al precedente comma rileva ai fini del presente regolamento quanto comporta la menomazione della

capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive.

4. Le molestie sessuali rilevanti ai fini del presente regolamento si traducono in atti o in un comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, in particolare quando il rifiuto o la sottomissione di una persona a tale comportamento vengono usati come base di una decisione che interessa la persona stessa. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale, comportamenti quali:
 - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
 - b) minacce, discriminazioni, ricatti, 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;
 - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
 - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
 - e) gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
 - f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
 - g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sua sessualità.

Art. 3 – Ambito di applicazione e tutela del lavoratore

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con l'Ente e con il suo personale.
2. Ai sensi dell'art. 9 L. 300/70 le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) hanno il diritto di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare i lavoratori da azioni e comportamenti vessatori e persecutori.
3. I Responsabili di Servizio vigilano sui dipendenti del proprio settore per l'applicazione del presente Codice, in quanto le azioni e gli atteggiamenti vessatori e persecutori, nonché, la molestia sessuale sono una violazione del dovere d'ufficio di assumere comportamenti dignitosi conformi alle funzioni da svolgere.
4. Alle R.S.U. e al singolo dipendente è riconosciuto il diritto di chiedere all'Ente informazioni relative alle assegnazioni di incarichi, ai trasferimenti, alle variazioni nelle categorie o posizioni retributive d'inquadramento e nelle mansioni affidate.
5. Il dipendente oggetto di azioni e comportamenti vessatori e persecutori può richiedere l'intervento del medico competente (art. 17 D.Lgs. 626/94) per valutare il disagio e lo stato psico – fisico in cui si trova a causa delle suddette azioni e comportamenti.

6. Al dipendente vittima di azioni assunte ai sensi dell'art. 2 è riconosciuto il diritto di chiedere direttamente al Segretario – Direttore Generale il trasferimento ad ufficio diverso da quello in cui si è verificata la molestia.
7. L'Ente, con l'eventuale coinvolgimento del Comitato Pari Opportunità:
 - a) verifica la trasparenza delle procedure inerenti il personale messi in atto dai Responsabili di Servizio relativamente a percorsi di progressione orizzontali, di assegnazione delle mansioni lavorative all'interno del settore, di orari di lavoro particolari, di partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;
 - b) interviene altresì sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela e l'adozione di interventi di sostegno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale;
 - c) qualora siano denunciati da parte di singoli o di gruppi di lavoratori comportamenti di cui all'art. 2, l'ente ha l'obbligo di porre in essere tempestive procedure di accertamento dei fatti denunciati e misure per il loro superamento;
 - d) predisporre interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone, anche in accordo con altri Enti o Associazioni;
 - e) garantisce il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio e il sostegno psicologico alle persone vittime di violenze morali, psicologiche e molestie sessuali. A tal fine individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

Art. 4 – Consulente di fiducia – Nomina e compiti

1. L'Ente istituisce la figura della/del Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di violenze morali, psicologiche e molestie sessuali sul luogo di lavoro di cui all'art. 2.
2. La/il Consulente di fiducia, preferibilmente donna, è scelta/o tra le persone esterne all'Ente che possiedono l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
3. La nomina della/del Consulente di fiducia è effettuata dal Sindaco.
4. La/il Consulente di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, può disporre, a richiesta, del personale dell'ufficio personale o di altro personale del settore Affari Generali, 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. E' data facoltà alla/al Consulente di avvalersi di collaborazione interna ed esterna all'Ente per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
5. La/il Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume la trattazione del 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 del denunciante che di quella dell'accusato/a.

6. La partecipazione degli interessati agli incontri con la/il Consulente di fiducia o gli altri esperti individuati dalla/dal Consulente, avviene in orario di servizio.
7. L'Amministrazione si avvale della sua consulenza tecnica nella fase istruttoria riferita anche all'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.
8. Ogni anno la/il Consulente di fiducia relaziona sulla propria attività al Sindaco e al Comitato Pari Opportunità.
9. La/il Consulente 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; partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o senza diritto di voto.
10. La/il Consulente di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermata/o.
11. Alla/al Consulente di fiducia, per l'esercizio delle sue funzioni, viene riconosciuto unicamente il rimborso delle spese vive effettuate e documentate.

Art. 5 – Procedura informale

1. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento della/del Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestia sessuale.
2. La/il Consulente di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:
 - su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
 - può chiedere, previa autorizzazione del Comune che ne assume l'onere, l'intervento di altri esperti (medico competente della sicurezza, psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
 - sente l'autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
 - promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima.Qualora lo ritenga necessario per tutelare la vittima della molestia, la/il Consulente di fiducia può proporre al Segretario – Direttore Generale lo spostamento di una delle persone interessate. Il Segretario – Direttore Generale, sentito il Responsabile del Servizio cui appartiene la persona interessata, dispone lo spostamento con formale provvedimento.
3. La/il Consulente di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.
4. In ogni momento della procedura la/il denunciante, previo colloquio con la/il Consulente di fiducia, può ritirare la segnalazione.

Art. 6 – Procedura formale

1. Qualora l'interessata/o ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema, può ricorrere alla procedura formale.
2. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata/o al Segretario – Direttore Generale.
3. Il Segretario – Direttore Generale, avvalendosi della collaborazione del Responsabile del Servizio Personale e della consulenza della/del Consulente di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
4. Quando richiesto, la/il Consulente di fiducia assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi. Garantisce, inoltre, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su singola istanza, consentendo il diritto d'accesso agli atti alle parti interessate.
5. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consulente 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.
6. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 7 – Riservatezza e responsabilità disciplinare

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
2. Nei casi di assunzione dei provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, la/il dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Nei confronti dei dipendenti che attuano azioni di cui all'art. 2 si configura responsabilità disciplinare e si applicano le misure previste con riferimento a tale responsabilità dalla contrattazione collettiva.
4. Analoga responsabilità grava sul dipendente che denuncia consapevolmente fatti di cui all'art. 2 inesistenti. E' considerata aggravante l'aver agito per ottenere vantaggi comunque configurabili.

Art. 8 – Formazione e informazione

1. L’Amministrazione si impegna a:

- disporre affinché della problematica delle molestie siano informati tutti i dipendenti del Comune. Particolare attenzione dovrà essere posta nell’informazione ai Responsabili di Servizio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione degli episodi di violenza, persecuzione psicologica, di molestie e di ricatti sessuali sul luogo di lavoro;
- comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consulente di fiducia;
- consegnare a tutti i dipendenti copia del presente “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Galliate”. Ai dipendenti neo – assunti copia del presente codice dovrà essere consegnato unitamente al contratto individuale di lavoro;
- dare la massima diffusione del presente Codice attraverso l’esposizione del testo negli appositi spazi.