



CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO



Premessa

Il Comune di Bergamo recepisce la raccomandazione n. 92/132/27.11.1991 ed il Codice della CEE.

Il Comune si impegna a sviluppare una vasta attività di informazione, a predisporre progetti coordinati di ricerca, e ad intervenire nei programmi per la formazione dei/delle Dirigenti e dei/delle Dipendenti.

Al presente Codice, che regola le relazioni tra tutto il personale dipendente, devono uniformarsi anche i comportamenti degli/delle Amministratori/trici nei loro rapporti con i Lavoratori e le Lavoratrici in servizio.

Art. 1

Contenuto del Codice

1. In conformità a quanto disposto dalla CEE, ed in attuazione degli indirizzi dettati dalla Regione Lombardia nella seduta del Consiglio del 5 marzo 1996, n. 0178/962068 atti, è pubblicato il "Codice di condotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro", per tutti i dipendenti del Comune di Bergamo.
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 del personale del Comune di Bergamo".

Art. 2

Definizione di molestia sessuale

1. Ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 della Legge n. 125/1991, costituisce discriminazione ogni atto, avente connotazione sessuale, che oggettivamente pregiudichi la libertà e la dignità delle persone che lavorano.
2. In particolare, per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a sfondo sessuale, o qualsiasi altro comportamento basato sul sesso che urti o mortifichi la dignità degli Uomini e delle Donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti non

graditi di tipo fisico e di tipo verbale e non verbale, anche se provenienti da persone dello stesso sesso, oltre che del sesso opposto.

3. Sono compresi nei comportamenti di cui ai precedenti commi:
 - a) richieste, esplicite od implicite, di rapporti sessuali palesemente non graditi;
 - b) promesse, esplicite od implicite, relative all'occupazione, alle qualifiche, alle promozioni, ai trasferimenti, ai licenziamenti, ad agevolazioni e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
 - c) ogni altro comportamento che, in modo esplicito od implicito, sia accompagnato da minacce o da ricatti, in relazione a qualsiasi elemento inerente il rapporto di lavoro;
 - d) tutte le situazioni in cui il rifiuto o l'accettazione da parte di una persona di comportamenti a connotazione sessuale vengano utilizzati, esplicitamente o implicitamente, per determinare una decisione inerente il rapporto di lavoro;
 - e) intimidazioni, minacce, ricatti e ritorsioni, dirette e/o indirette, anche nei confronti di testimoni o di terzi, conseguenti al rifiuto di approcci finalizzati al rapporto sessuale e/o conseguenti alla denuncia di casi di molestia;
 - f) contatti fisici intenzionali e palesemente indesiderati;
 - g) sistematici commenti ed osservazioni verbali, o messaggi scritti, di contenuto volgare o comunque offensivo della sfera sessuale della persona;
 - h) oggetti allusivi, foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro, che comportino disagio, imbarazzo o fastidio agli altri dipendenti o agli utenti, o che risultino comunque inopportuni e sconvenienti.

Art. 3

Figura di riferimento

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/la Consigliere di fiducia, prevista dal Parlamento Europeo - A3/0043/94 del 19.12.1991 - al quale si rivolgono le persone molestate.
2. Il/la Consigliere di fiducia - preferibilmente una donna - viene individuato/a, su proposta del Comitato Pari Opportunità, sentito anche il parere del Consiglio delle Donne, 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.
3. Il/la Consigliere di fiducia è designato dal Sindaco, ed è scelto/a anche fra i componenti del Comitato Pari Opportunità.

Art. 4

Procedure per la trattazione dei casi di molestie sessuali

1. Qualora la persona vittima di molestia sessuale non riesca a far percepire all'autore/autrice della medesima che il comportamento è indesiderato, e intenda porvi fine, può rivolgersi al/alla Consigliere di fiducia nominata dall'Ente per la trattazione informale del caso, ai sensi del successivo articolo 5.
2. In alternativa, il soggetto può richiedere al Dirigente Responsabile dell'U.F. Personale che il caso venga trattato in via formale, con la procedura di cui all'articolo 6, ed ai sensi della vigente normativa in materia di responsabilità disciplinare.

Art. 5 **Procedura informale**

1. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari formalità, può richiedere l'intervento del/della Consigliere designato/a per la trattazione dei casi di molestia sessuale.
2. Il/la Consigliere interviene per raccogliere le segnalazioni, per dare consigli e pareri sui comportamenti da tenere per realizzare, nei singoli casi, l'eliminazione della molestia, nel rispetto dei principi della riservatezza e dell'imparzialità delle persone coinvolte.
3. Il/la Consigliere svolge la propria attività con la massima discrezione, dando adeguata assistenza alle parti, e garantendo che non vengano prese misure di ritorsione nei confronti dei denunciati e/o dei testimoni.

Art. 6 **Procedura formale**

1. Quando l'interessato/a ritenga inadeguati la soluzione del problema in via informale, oppure quando la procedura informale è stata respinta o ha dato risultati insoddisfacenti, può ricorrere alla procedura formale, entro 90 giorni dal verificarsi del fatto che si intende denunciare.
2. La procedura prende avvio con la denuncia scritta al proprio Dirigente, o al Dirigente Responsabile dell'U.F. Personale, avvalendosi della consulenza tecnica del/la Consigliere, promuove accertamenti preliminari, assicurando la massima riservatezza.
3. Quando l'U.F. Personale, a seguito degli accertamenti di cui sopra, ravvisi gli estremi della molestia, promuove procedimento disciplinare a carico dell'autore/autrice del comportamento, con le formalità, le garanzie e le sanzioni previste in materia dal vigente Codice Disciplinare, a cui si fa integrale rinvio.

Art. 7

Sanzioni

1. I comportamenti di cui all'articolo 2 si configurano come violazione, da parte del dipendente, del dovere di tenere una condotta conforme ai principi di correttezza e come tali, in caso di instaurazione di procedimento disciplinare, sono soggetti alle sanzioni previste dal vigente Codice Disciplinare, in relazione alla gravità della condotta ed ai criteri sanciti dal codice stesso.
2. La ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi denuncia, o testimonia, casi di molestia sul posto di lavoro, è considerata a tutti gli effetti contegno scorretto, e come tale è soggetta alle sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni in materia.

Art. 8

Competenze

1. Sono responsabili della corretta applicazione del presente codice i/le Dirigenti comunali, in quanto la molestia si configura come una violazione del dovere di tenere un comportamento corretto, e rientra quindi fra gli obblighi che essi/e sono tenuti/e a rispettare e far rispettare.

Art. 9

Atti conseguenti l'adozione del Codice

1. A seguito dell'adozione del presente Codice, il Comune di Bergamo, di concerto con le OO.SS. e con il necessario coinvolgimento del Comitato Pari Opportunità, in quanto organismo istituzionale deputato a svolgere le funzioni volte ad attuare le direttive CEE per l'affermazione sul lavoro della pari dignità fra Uomo e Donna, introdurrà, entro un periodo certo e definito, modifiche ed integrazioni dei regolamenti che contengono norme in contrasto, o contraddittorie, rispetto al codice stesso.
2. Avvalendosi del supporto del C.P.O. verificherà la trasparenza delle procedure che riguardano il personale, in relazione ai trasferimenti, ai percorsi di carriera, ai riconoscimenti professionali, agli orari di lavoro particolari ed alla partecipazione, alla formazione ed all'aggiornamento.
3. Interverrà, altresì, sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni di lavoro nelle quali serve una maggiore tutela delle lavoratrici (es. presenza femminile nei turni notturni).
4. L'Ente, in collaborazione con il Consiglio delle Donne, anche in accordo con altri Enti od Associazioni e con le OO.SS., predisporrà interventi formativi ed informativi, diretti a prevenire il fenomeno delle molestie ed a favorire e a sviluppare la cultura del rispetto fra le persone.

5. Nei casi di ricorso in giudizio per i casi disciplinati dal presente codice, il Comune di Bergamo garantirà ai propri dipendenti il gratuito patrocinio, purché non vi sia conflitto d'interessi con l'Amministrazione stessa.
6. Il Comune, anche in forma associativa con altre istituzioni, ed avvalendosi del C.P.O. e delle OO.SS., individua le modalità, le forme e le sedi per gli interventi a sostegno dei dipendenti vittime di molestie sessuali.

Art. 10
Norma finale

1. Al presente Codice viene data massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti ed all'Albo Pretorio.

Art. 11
Norme abrogate

1. Sono abrogate le disposizioni incompatibili con il presente codice.
2. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente codice, si rinvia alle direttive ed al codice della CEE.

INDICE

Premessa	pag.	1
Art. 1 - Contenuto del Codice	pag.	1
Art. 2 - Definizione di molestia sessuale	pag.	1
Art. 3 - Figura di riferimento	pag.	2
Art. 4 - Procedure per la trattazione dei casi di molestie sessuali	pag.	3
Art. 5 - Procedura informale	pag.	3
Art. 6 - Procedura formale	pag.	3
Art. 7 - Sanzioni	pag.	4
Art. 8 - Competenze	pag.	4
Art. 9 - Atti conseguenti l'adozione del Codice	pag.	4
Art. 10 - Norma finale	pag.	5
Art. 11 - Norme abrogate	pag.	5