



COMUNE DI PIETRASANTA

Provincia di Lucca

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N° 45 DATA 20/02/2012

OGGETTO: CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

L'anno duemiladodici il giorno venti del mese di Febbraio alle ore 09:00 in Pietrasanta, nella sala delle adunanze posta nella sede comunale, si è riunita la Giunta per trattare gli affari all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il sig. LOMBARDI DOMENICO

Sono presenti componenti N. 5 , assenti componenti N. 2 , sebbene invitati:

LOMBARDI DOMENICO	S
MORI LUCA	S
FORASSIEPI ROSSANO	N
LAZZERINI PIETRO	S
BACCI PIETRO	S
VITI ITALO	S
FERRIERI DANIELA	N

Assiste il sottoscritto Dr. LA FRANCA PAOLA MARIA
Segretario Generale del Comune, incaricato della redazione del verbale.

PRESENTI E VOTANTI N. 4, COME DA DELIBERA N. 44 DEL 20/02/2012.

LA GIUNTA COMUNALE

RICORDATO

che con deliberazione CC n. 67/2010, è stata nominata la Commissione Pari Opportunità di questo Comune, costituita con rappresentanze in parte elettive ed in parte designate, con finalità attuative di quanto previsto dallo statuto comunale(art. 72 c.5);

PRESO ATTO

che, sempre con riferimento al medesimo atto statutario, è contemplato che l'Amministrazione dia applicazione ai principi di parità sanciti dagli art. 3,37,51 C e pertanto provveda all'adozione del Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro come previsto dalla Direttiva presidenza del Consiglio dei Ministri luglio 2007 " *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*" e dal D.lgs n. 5/2010 " *Attuativa della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)*";

CONSIDERATO

che nel Piano di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (PAP), approvato con deliberazione CC n. 17 del 20/03/2011 si stabiliscono azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

che nell'ambito delle azioni programmate, l'attenzione della Commissione PO è stata significativamente focalizzata sulla elaborazione di un possibile Codice di condotta contro le molestie sessuali, strutturato anche sulla base comparativa di analoghi documenti emanati da altri Enti e tuttavia adeguato al contesto del Comune di Pietrasanta;

visto il codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro allegato parte integrante del presente provvedimento;

Visto il parere favorevole reso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 267/00 allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale che si allega;

Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare il "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi lavoro" del Comune di Pietrasanta secondo quanto indicato in premessa e nella formulazione di seguito riportata in allegato, parte integrale del presente provvedimento.

DELIBERA ALTRESI'

Con voti, unanimi e favorevoli, di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEL LUOGO DI LAVORO

Principi costituzionali

La legislazione a tutela delle pari opportunità precisa gli elementi fondamentali dell'azione democratica pubblica, tesa al raggiungimento dell'uguaglianza giuridica e sostanziale tra uomini e donne.

Art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua di religione di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Art. 37 "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro".

Art. 51 "Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo requisiti stabiliti dalla legge.

A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La Legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

Percorsi Europei

Consiglio d'Europa * direttiva 2002/73/CE – *Modifica alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa alla realizzazione del principio dell'uguaglianza del trattamento tra i sessi nell'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.*

la direttiva al punto n. 8 ha introdotto un concetto innovativo in materia di molestie, definendole come vere forme di discriminazione che si producono non solo sul posto di lavoro, ma anche nell'ambito dell'accesso all'impiego e alla formazione professionale.

Commissione europea Road Map - 2006/2010. La Road Map vuole contrastare le disparità tra uomini e donne, nel lavoro ed individua le cause dovute all'assenza di condizioni flessibili di lavoro e servizi di cura, alla persistenza di stereotipi di genere, all'inequale divisione delle responsabilità familiari

Segue alla Road Map la creazione di un Istituto europeo di genere e un Patto europeo per la parità di genere.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il punto 8 della *direttiva 2002/73/CE – Modifica alla direttiva 76/207/CEE del Consiglio d'Europa*, assicura un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione eD un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Art. 1 definizione

per "molestia sessuale" si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle

donne e degli uomini nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale

Art. 2 – Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione riportata Al precedente art. 1;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

e) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura del Consulente di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consulente, e viene garantito l'impegno a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento del Consulente, 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;

e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consulente

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) 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 del 2001 e sue s.m.i. e venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale.

I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

A titolo meramente esemplificativo, sono considerate molestie sessuali:

- _ apprezzamenti verbali volgari e/o sconvenienti e/o offensivi;
- _ richieste esplicite o implicite di rapporti sessuali non graditi;
- _ foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
- _ messaggi scritti od oggetti allusivi volgari e/o sconvenienti e/o offensivi;
- _ contatti fisici interpersonali indesiderati;
- _ promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- _ intimidazioni, minacce e ricatti espliciti od impliciti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale

1.

2. Art. 3 – Consulente di fiducia

3. L'Amministrazione Comunale istituisce, quale riferimento nella materia il Consulente/gruppo "Consulente" di fiducia composto da non più di 3 membri, 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.

4. I Consulente di fiducia, di seguito consulenti, vengono individuati fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali e costituiscono una figura istituzionale, interna od esterna all'Ente, che agiscono in piena autonomia. I consulenti di fiducia sono designati dal Sindaco.

5. I Consulenti possono essere revocati, con decreto motivato dal Sindaco, 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.

6. I Consulenti, per l'assolvimento dei propri compiti si avvalgono prioritariamente degli Uffici e del personale del Settore Risorse Umane, nonché di altri 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.

7. Ai Consulenti debbono essere garantiti libero accesso agli atti relativi al caso trattato e debbono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il gruppo di Consulenti, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

8. I Consulenti, su richiesta della persona interessata, assumono in trattazione il caso e la informano 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.

9. La partecipazione degli interessati agli incontri con i Consulenti avviene in orario di servizio.

10. Ogni anno, il gruppo di Consulenti di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Sindaco.

11. Il gruppo Consulente 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.

12. Il gruppo dei Consulenti dura in carica per un periodo corrispondente a quello del mandato del Sindaco nominato.

PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIA SESSUALE

13.Art. 4 Procedura informale

La persona che, avendo subito molestie sessuali, violenze morali o persecuzioni psicologiche, sia interessata a porvi fine "informalmente" può rivolgersi tempestivamente al gruppo Consulente, presso il recapito che l'Amministrazione comunale ha l'obbligo di comunicare a tutti i dipendenti.

Il gruppo Consulente, 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 l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- sente il presunto autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere, se del caso, incontri congiunti tra la persona, vittima della molestia, e il presunto autore/autrice della medesima.
- qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia il Consulente di fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate.

Il gruppo Consulente non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

L'intervento dei Consulenti deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

14.Art.5 Procedimento formale

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.

La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a al dirigente responsabile del Settore di appartenenza o al Segretario Generale nel caso in cui l'autore/trice delle molestie sia il Dirigente stesso.

Il Dirigente 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.

Qualora il presunto autore/trice della molestia sia un amministratore/trice, la segnalazione va inoltrata al Sindaco o, rispettivamente per competenza, al Presidente del Consiglio. Il Sindaco o il Presidente del Consiglio inviano gli atti al Segretario Generale per l'avvio del procedimento disciplinare.

Se richiesto dall'interessato, il Consulente assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria del procedimento disciplinare.

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.

NORME DI GARANZIA

15.Art. 6 Riservatezza e tutela

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 vengano a conoscenza nel corso del procedimento.

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.

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.

16.Art. 7 Atti discriminatori

L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico del/della dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di molestia sessuale

Gli atti amministrativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva del/della dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti a connotazione sessuale, sono annullabili a richiesta della persona danneggiata.

17.Art. 8 Informazione

L'Amministrazione si impegna a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del gruppo Consulente.

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.

In nessun caso il presente Codice di condotta va considerato sostitutivo di ogni altra forma di tutela giurisdizionale

Atto approvato dai presenti

IL Presidente
Dr. DOMENICO LOMBARDI

IL Segretario Generale
Dr. LA FRANCA PAOLA MARIA

.....

.....

Comunicazione ai capigruppo consiliari effettuata in data

Trasmissione al Prefetto effettuata in data

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il funzionario Responsabile attesta che la presente deliberazione è stata affissa in copia autentica all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.L.vo n.267/00),

dal al al N.

Pietrasanta, lì IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

.....

ESECUTIVITA'

Diventa esecutiva per il decorso termine di **giorni dieci** dalla suddetta data di **pubblicazione** (art.134, comma 3°, D.L.vo n.267/00).

Pietrasanta, lì

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

.....
