

A.S.L. 13 NOVARA

**CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI SUI LUOGHI DI LAVORO****PREMESSA**

L'Azienda 13 di Novara, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla raccomandazione del 27.11.1991 n. 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro ed alla disciplina più recente in materia, adotta il presente Codice di Condotta contro le molestie sessuali delle persone che lavorano nell'Azienda 13.

Il Codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, garantisce il ricorso immediato e semplice a procedure adeguate, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

Il Codice risponde, altresì, ad un progetto di crescita culturale che considera il rispetto della dignità e libertà personale un bene di cui possano godere tutti i lavoratori e lavoratrici, affermandone la piena uguaglianza senza distinzioni di sesso, razza, nazionalità, ideologia e religione, costituzionalmente sancita.

E' da questa crescita culturale, cui guarda l'Azienda 13 di Novara, che deve nascere la sensibilità necessaria non solo ad avere comportamenti corretti che rispettino la libertà delle colleghe e dei colleghi di lavoro ma anche a saper riconoscere comportamenti molesti sessualmente e gli effetti e le limitazioni che dagli stessi derivino.

Poiché per affrontare in maniera efficace qualsiasi problema occorre conoscerlo in tutti i suoi aspetti, nelle sue dimensioni, negli effetti che produce e nei danni che provoca, gli interventi del Codice saranno rivolti non solo a risolvere il singolo caso ma anche ad impedire che prosegua un comportamento scorretto al fine di limitarne le conseguenze dannose.

Considerato che all'interno dell'Azienda medesima operano persone con diverso status giuridico, in virtù del diverso rapporto intercorrente, il presente Codice intende garantire a tutti costoro il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.

**ART. 1****Molestie sessuali -Definizione**

Costituisce molestia sessuale ogni atto o 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 la subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

E', inoltre, da ritenersi molestia sessuale ogni atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio, per ottenere prestazioni sessuali, le decisioni dell'Azienda riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.



**ART. 2**  
**Principi**

Il presente codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) 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 della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, 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, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere.
- 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. 165/2001; per i dirigenti costituisce altresì elemento negativo di valutazione.
- h) l'Azienda 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.

**ART. 3**

**Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del Codice.**

Tutti i dipendenti nonché tutte le persone che, a qualunque titolo, operano nell'Azienda sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice.

I Dirigenti sono responsabili dell'applicazione del presente Codice in quanto le molestie costituiscono violazioni del dovere di attenersi a comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare e far rispettare.

L'Azienda, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.



**ART.4**  
**Consigliere di fiducia**

In applicazione del presente Codice ed in riferimento al CCNL 20/09/2001 l'Azienda 13 di Novara istituisce la figura della Consigliera / del Consigliere di fiducia, di seguito denominato semplicemente "consigliere".

La/Il Consigliere, preferibilmente donna, è scelta/o dall'Azienda tra i dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali indicati dal Comitato Pari Opportunità, che abbiano esperienza, preparazione e capacità necessarie per svolgere il compito previsto.

La/Il Consigliere, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. La/Il Consigliere potrà avvalersi della collaborazione, interna ed esterna all'Azienda, per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

La/Il Consigliere 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 del denunciante che di quella dell'accusato/a.

La partecipazione degli interessati agli incontri col la/il Consigliere o gli altri esperti individuati avviene in orario di servizio.

Ogni anno la/il Consigliere presenta una relazione sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato Pari Opportunità, ed inoltre:

- 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 e formazione promosse dall'Azienda a tale scopo;
- partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, su invito e senza diritto di voto.

Il Consigliere rimane in carica per quattro anni e può essere riconfermata/o.

**ART. 5**  
**Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro il/la dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliere designato per avviare una procedura informale, nel tentativo di risolvere il caso.

L'intervento della/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla delicatezza dell'argomento trattato.

**ART. 6**  
**Procedura informale**

La persona vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona e interessata a porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento della/del Consigliere per la trattazione del caso.

La/Il Consigliere, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione ed in particolare:



- 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 l'autore/ autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/ autrice della medesima.

Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, la/il Consigliere può proporre alla Direzione Generale lo spostamento di una delle persone implicate.

La/Il Consigliere 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 con sollecitudine e, comunque, non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura il/la denunciante, previo colloquio con il/la Consigliere può ritirare la segnalazione.

#### ART. 7

##### Procedura formale

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.



**ART. 8**  
**Riservatezza e tutela**

Tutti i soggetti interessati alla soluzione dei casi di molestie sessuali sono tenuti al riserbo sui fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

Nei casi di adozione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il/la dipendente che ha subito molestie ha diritto a 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 le subisce di tutelarsi in ogni sede.

**ART. 9**  
**Attività di sensibilizzazione**

L'azienda si impegna a:

- disporre interventi affinché la problematica delle molestie sessuali sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione dei comportamenti lesivi della dignità della persona;
- comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consigliere di fiducia;
- consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione, anche attraverso assemblee interne;
- promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il/la Consigliere, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, provvede a trasmettere, annualmente, al Presidente del Comitato Nazionale un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice stesso.

