

**CODICE DI CONDOTTA RELATIVO AI PROVEDIMENTI DA ASSUMERE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO DELL'AMMINISTRAZIONE REGIONALE SICILIANA (ART. 74 C.C.R.L. DEL COMPARTO E ART. 59 C.C.R.L. PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE) – ADOTTATO CON DECRETO DEL DIRIGENTE COORDINATORE N. 91 DEL 29 APRILE 2013**

**DEFINIZIONE DI MOLESTIA SESSUALE**

Art. 1) Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento, anche verbale, evidentemente indesiderato, a connotazione sessuale o, comunque, basato sul sesso, arrecante, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce nel mondo del lavoro.

Costituisce molestia sessuale di particolare gravità, ogni atto o comportamento di cui al comma 1 che, anche a seguito dello sfruttamento di una posizione di superiorità gerarchica o di una situazione di svantaggio personale della vittima, sia suscettibile di creare ritorsioni nella sfera professionale della persona molestata, ovvero un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile ed umiliante nei suoi confronti.

Art. 2) Le molestie sessuali sono in definitiva pressioni psicologiche che, oltre a guastare l'ambiente di lavoro, possono condurre la vittima ad un logoramento psico-fisico progressivo, compromettendo anche con effetti rilevanti la salute, la fiducia, il morale e le prestazioni lavorative di coloro che le subiscono.

Art. 3) Le molestie sessuali si distinguono sostanzialmente in due tipologie: molestie di tipo verbale e non verbale.

A titolo esemplificativo, rientrano nella prima tipologia:

- richieste esplicite o implicite di favori sessuali;
- frasi equivoche con doppio senso;
- apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
- minacce, intimidazioni, ricatti, discriminazioni implicite o esplicite per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale;
- espressioni verbali rivolte alla persona per la sua appartenenza ad un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Nella seconda tipologia rientrano:

- gesti provocatori e/o osceni a sfondo sessuale;
- contatti interpersonali;
- scritti, oggetti allusivi e materiale a sfondo sessuale e loro esposizione e/o
- diffusione anche mediante mezzi telematici.

La molestia sessuale può rivestire contemporaneamente o progressivamente più forme espressive.

La molestia sessuale può assumere la natura di un atto di discriminazione.

### **DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO**

Art. 4) Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- b) è inammissibile ogni atto o comportamento sul luogo di lavoro che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- c) la molestia sessuale si configura come condotta sanzionabile disciplinarmente secondo quanto previsto dal Codice disciplinare del personale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e dai contratti collettivi, in quanto contraria agli obblighi del dipendente: infatti essa costituisce violazione del dovere di mantenere nei rapporti interpersonali una condotta conforme ai principi di correttezza e non lesiva della dignità della persona e, altresì, costituisce violazione del dovere di adempiere alla prestazione di lavoro con spirito di lealtà, antepoendo l'interesse dell'Amministrazione ai propri interessi privati;
- d) la molestia sessuale in talune circostanze rappresenta un illecito penale e/o civile: in particolare le figure di reato che possono essere rilevate a carico di chi molesta sono quelle di:
  - molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.);
  - violenza privata ( art. 610 c.p.);
  - atti osceni (art. 527 c.p.);
  - violenza sessuale (art. 609 bis c.p.);
  - atti persecutori (stalking - 612 bis c.p.).

In sede civile le molestie sessuali, sul presupposto della loro natura discriminatoria, potranno determinare, in forza del D.L.vo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) il risarcimento di un danno

- che, secondo i principi generali del nostro ordinamento, potrà essere di tipo patrimoniale, morale e biologico;
- e) le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - f) le lavoratrici e i lavoratori che subiscono molestie sessuali o che sono esposti comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, hanno diritto all'interruzione tempestiva della condotta molesta e delle sue eventuali conseguenze: a tale scopo essi possono avviare una procedura informale, rivolgendosi alla Consigliera/e Consigliere di fiducia designato per dare una soluzione al caso in via pacifica o privata, ovvero dare corso ad una procedura ufficiale, mediante denuncia formale agli uffici competenti;
  - g) le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a che la loro segnalazione o denuncia sia trattata dall'Amministrazione secondo procedure serie, tempestive e imparziali, che garantiscono l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti nel corso degli accertamenti;
  - h) le lavoratrici e i lavoratori che si rivolgono alla Consigliera/al Consigliere di fiducia o che sporgono denuncia formale per casi di molestia sessuale hanno diritto a essere sostenuti e protetti dall'Amministrazione da ogni eventuale ritorsione diretta o indiretta o processo di vittimizzazione nei loro confronti causati dalla loro segnalazione;
  - i) l'Amministrazione si impegna ad assumere tutte le iniziative volte a prevenire e scoraggiare le molestie sessuali sui luoghi di lavoro per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto ad un ambiente e a un'organizzazione del lavoro favorevoli alle relazioni interpersonali fondate sui principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto;
  - l) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione sul presente Codice di condotta - di cui fornirà copia al personale del comparto e ai dirigenti - con particolare riferimento alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona;
  - m) è vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori. La molestia sessuale

qualora venga posta in essere da personale dirigenziale costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai Contratti Collettivi in vigore;

- n) ciascun lavoratore, ciascuna lavoratrice ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per il raggiungimento di tali obiettivi.

### **CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA ISTITUZIONE E COMPITI**

Art. 5) E' istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia da nominarsi presso l'Ente, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo n. A3/0043/94, denominata d'ora in poi Consigliera/e.

La/II Consigliera/e è il referente al quale ogni lavoratrice e lavoratore potrà rivolgersi, ove sia oggetto di molestie sessuali, per ottenere consulenza e assistenza al fine di risolvere la situazione di disagio.

La/II Consigliera/e assume il compito di intervenire al fine di contribuire alla soluzione o al superamento del problema postole/qli nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che dell'accusato, secondo i principi di ragionevole celerità e riservatezza che il caso trattato comporta.

A tal fine la/il Consigliera/e si avvale delle procedure sia formali che informali previste nel presente codice rivestendovi un ruolo significativo e determinante.

La/II Consigliera/e per lo svolgimento della propria funzione:

- agisce in piena autonomia, durante l'orario di servizio, con discrezione e riservatezza per i soggetti coinvolti;
- ha a disposizione mezzi e strumenti necessari;
- ha libero accesso alla documentazione amministrativa e alle informazioni inerenti il caso da trattare;
- si avvale della Direzione-Ufficio AA.GG., e, non appena costituiti, del Comitato per le pari opportunità e del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio;
- relaziona annualmente al Dirigente Coordinatore sulla propria attività, suggerendo le opportune azioni, specifiche o generali, volte a promuovere ambienti di lavoro favorevoli alle relazioni interpersonali fondate sui principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto.

L'Amministrazione garantisce il sostegno alla/al Consigliera/e nello svolgimento del suo incarico e la/lo tutela contro eventuali ritorsioni.

### **NOMINA E REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI**

Art. 6) Il Dirigente Coordinatore provvederà alla nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia, il cui incarico dura quattro anni e potrà essere rinnovato una sola volta. II/la Consigliere/a nominato/a resta comunque in carica fino alla nomina del successore. Il suo mandato può essere revocato per inadempimento o per inosservanza dell'obbligo di riservatezza. L'Amministrazione nomina Consigliera/e quella/quel dipendente che ritiene maggiormente idonea/o a ricoprire tale incarico, per i requisiti culturali e professionali posseduti.

A tale scopo l'Amministrazione, tramite atto d'interpello acquisisce le istanze dei dipendenti interessati ad assumere l'incarico e ne formerà una graduatoria sulla base della valutazione dei requisiti posseduti, secondo un sistema di punteggio prestabilito e reso noto nel suddetto interpello.

In caso di parità di punteggio sarà preferito/a la/il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Si rappresenta a titolo esemplificativo che sono da ritenere requisiti idonei il possesso di titoli di studio in discipline psicosociali, in discipline giuridiche, la frequenza di corsi di specializzazione nelle medesime discipline, la partecipazione ad attività di associazioni, enti che operano nel campo delle molestie sessuali o della tutela della dignità e della libertà della persona.

La/II dipendente nominata/o Consigliera/e frequenterà un apposito corso di formazione al fine di sviluppare i requisiti culturali e professionali posseduti. L'incarico di Consigliera/e è svolto a titolo gratuito.

### **PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI**

#### **PROCEDURA INFORMALE**

Art. 7) La/II dipendente che, avendo subito molestie sessuali sul posto di lavoro, intende porvi fine informalmente, può rivolgersi alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della/del Consigliera/e deve essere avviato entro 15 giorni dalla conoscenza del fatto e concludersi entro 60 giorni.

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

- preso in carico il caso, informa la persona interessata sulla modalità più idonea

per affrontarlo;

- promuove con il consenso della vittima della molestia incontri con il molestatore in sua presenza;
  - sente l'autore/trice della molestia facendogli/le presente che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro;
  - acquisisce eventuali testimonianze ed altri elementi di valutazione;
  - qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima delle molestie, la/il Consigliera/e può proporre al dirigente competente il trasferimento di una delle persone coinvolte;
- la/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

In ogni momento la parte lesa può interrompere la procedura.

#### **PROCEDURA FORMALE**

Art. 8) Ove la/il dipendente, oggetto di molestie sessuali, non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero qualora i tentativi di soluzione del problema sul piano informale siano risultati inefficaci, in quanto sono stati respinti o i risultati sono stati insoddisfacenti, potrà presentare denuncia, anche con l'assistenza della/del Consigliera/e, al dirigente o al responsabile dell'ufficio dove presta servizio per la segnalazione preliminare all'avvio dell'azione disciplinare, ovvero, nel caso in cui sia quest'ultimo la/il presunta/o autrice/autore della molestia al Dirigente Coordinatore. Per i dipendenti in temporaneo distacco presso l'Ente, si provvederà ad informare l'Amministrazione da cui gli stessi dipendono.

Il Dirigente che riceve per competenza la denuncia, avvalendosi della collaborazione della/del Consigliera/e, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare secondo le modalità e nel rispetto dei termini e delle procedure previste dalle norme contrattuali. I soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nei fatti denunciati non possono essere incaricati degli accertamenti preliminari.

L'organizzazione sindacale, qualora rappresenti sia la/il denunciante che la/il presunta/o molestatrice/tore, deve chiarire in sede di presentazione della denuncia che il ruolo di rappresentanza dello stesso sindacato non implica da parte di quest'ultimo un atteggiamento conciliante nei confronti del comportamento

offensivo. In ogni caso, non è consentito allo stesso rappresentante sindacale di assistere entrambe le parti.

Nel rispetto dei principi del D.Lgs. n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la/il Consigliera/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata del comportamento di molestia sessuale e a ripristinare un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali fondate sui principi di eguaglianza, di reciproca correttezza e rispetto. Qualora dette misure comportino il trasferimento dei dipendenti coinvolti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito/a altrove in una sede che non gli comporti disagio. Nel rispetto sempre dei principi che informano il D.Lgs. n. 198 del 2006, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali ed è comunque garantito ad entrambi i dipendenti che il trasferimento non venga in sedi che creino loro disagio.

#### **REQUISITI DELLE PROCEDURE**

Art. 9) Le procedure devono essere svolte con autonomia ed imparzialità, nonché con sensibilità e con il dovuto rispetto per i diritti sia della/del denunciante che della/del presunta/o molestatrice/tore.

Pertanto si dovrà evitare, se non è necessaria, l'esposizione ripetuta dei fatti da parte della vittima delle molestie.

Degli adempimenti procedurali posti in essere l'Amministrazione dovrà redigere un completo resoconto.

Art. 10) Tutti i soggetti interessati alle procedure previste sono tenuti alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione, al fine di tutelare le persone coinvolte. L'inosservanza di tale riserbo sarà perseguita disciplinarmente. Per i dirigenti la suddetta inosservanza costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal C.C.R.L. in vigore.

### **ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Art. 11) Nei programmi di formazione dovranno essere incluse informazioni circa gli orientamenti adottati dall'Amministrazione in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Sarà cura dell'Amministrazione garantire la massima pubblicità tra il personale del presente Codice di Condotta, promuovendone la diffusione anche attraverso assemblee interne d'intesa con le OO.SS. Negli uffici con più di venti dipendenti tale obbligo di pubblicità è realizzato con l'affissione del codice in luoghi di lavoro accessibili a tutti i dipendenti.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato al personale sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Tale attività di informazione dovrà essere svolta, secondo le modalità più opportune, nei confronti del personale neoassunto.

### **ATTIVITA' DI MONITORAGGIO**

Art. 12) Sarà cura dell'Amministrazione 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 la Consigliera/il Consigliere, provvederà a trasmettere annualmente al presidente del costituendo Comitato Unico di Garanzia e alle OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi regionali un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

Art. 13) L'Amministrazione e le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi di lavoro si impegnano a incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del presente Codice di Condotta e a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.