



REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335
e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

CODICE DI CONDOTTA
PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Articolo 1- Definizione

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Articolo 2- Ambito di applicazione

Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice tutti coloro che lavorano nel Consorzio, con qualunque tipologia di rapporto instaurato. Gli organi di Governo, il Direttore, i Responsabili di Area e tutti i lavoratori sono tenuti all'applicazione del codice di Condotta e hanno il dovere, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona.

Articolo 3- Finalità

Con il presente codice il Consorzio intende dotarsi di uno strumento efficace al fine di :

- promuovere il diffondersi di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle persone
- prevenire atti e comportamenti che violano la dignità delle persone
- affermare non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso la persecuzione di accertati comportamenti prevaricatori tali da provocare disagio e malessere psicofisico
- garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza, di chi ritiene di aver subito comportamenti molesti e di chi si presume li abbia posti in essere

Articolo 4- Dichiarazioni di principio

Il 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 e 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 Consigliere di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e viene garantito l'impegno dell'Ente a sostenere il personale che si avvalga dell'intervento del Consigliere di Fiducia 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) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- f) 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 D.Lgs 165/2001, e viene 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.

Articolo 5- Riservatezza

Tutte le situazioni previste dal presente codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza. Ogni persona coinvolta nella gestione della problematica è tenuta alla segretezza delle informazioni ed eventuali diffusioni di notizie verrà considerata grave violazione all'etica professionale e perseguibile ai sensi del D.Lgs 30/06/2003 n 196 e s.m.i.

Articolo 6- Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

Qualora si verificano atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale sul luogo di lavoro, la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi al Consigliere di Fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. Il Consigliere è incaricato di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla positiva soluzione della problematica.

Articolo 7- Procedura informale

La segnalazione deve pervenire al Consigliere di fiducia che può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso in esame. Definito il problema, il Consigliere di fiducia può attivare proposte, soluzioni, e non ultima, indirizzare verso la procedura formale.

Il Consigliere di Fiducia, su richiesta della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti, con il consenso della persona, interviene sollecitamente nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Articolo 8 – Procedura formale

Ove il dipendente/la dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del Consigliere di Fiducia, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia per l'instaurarsi di un procedimento disciplinare, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Nel rispetto dei principi che informano la Legge 198/2006, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti, adotterà, ove lo ritenga opportuno, e sentito il Consigliere di Fiducia, 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 198/2006 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 /ufficio che non gli comporti disagio.

Articolo 9- Attività di sensibilizzazione

L'Amministrazione, avvalendosi del Consigliere di Fiducia e del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), è tenuta a predisporre specifici interventi in materia di tutela delle libertà e della dignità delle persone al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali ed a promuovere e a diffondere la cultura del rispetto della persona.