

REGIONE PIEMONTE
CONSORZIO INTERCOMUNALE
SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

ESTRATTO DEL VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DEL CON.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ"

N. 16/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA ALLE MOLESTIE SESSUALI .

L'anno duemilaquattordici, addì dodici del mese di marzo, alle ore 16.00, nella Sala Riunioni del Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale "Valle di Susa" - Piazza San Francesco n. 4, regolarmente convocato, a norma dell'art. 21, comma 2, dello Statuto Consortile, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione del Consorzio, si è riunito il Consiglio di Amministrazione del quale sono membri i Sigg.ri:

Dott.ssa Laura MUSSANO	- PRESIDENTE -	PRESENZA SI
Dott. Emanuele BELLAVIA	- VICE PRESIDENTE -	NO
Dott. Nicolò COPPOLA	- COMPONENTE -	SI

Assume la presidenza la Dott.ssa Laura MUSSANO.

Assiste alla seduta il Segretario del Consorzio Dott. Giorgio GUGLIELMO.

Partecipa alla seduta, con voto consultivo, il Direttore del Consorzio, Dott.ssa Anna BLAIS, ai sensi dell'art. 21, comma 4, dello Statuto Consortile.

Il Presidente riconosciuta legale l'adunanza, DICHIARA APERTA LA SEDUTA.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Richiamati i principi espressi da:

- Costituzione italiana in materia di diritti fondamentali della persona;
- Raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991 n 93/131/CEE
- Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/1994 del 11 febbraio 1994
- art 26 del D.Lgs n 198 DEL 11/04/2006 avente ad oggetto: "molestie e molestie sessuali" (*legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater*) che testualmente recita :
 - 1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
 - 2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
 - 2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersvi sottomessi.
 - 3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Richiamato l'art 25 del CCNL del 05/10/2001 così formulato :

25. Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

1. Gli enti adottano, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al C.C.N.L.dell'1.4.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 93/131/CEE. Le parti, allo scopo di favorire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo uno specifico codice-tipo.

Considerato che il rispetto e la dignità della persona sono diritti inalienabili di ogni lavoratore/lavoratrice ;

Dato atto che ogni lavoratore, nei rapporti interpersonali, è tenuto nell'Ente a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati sui principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi;

Dato atto che il rispetto e la dignità della persona sono violati dalle molestie sessuali che compromettono l'integrità fisica, psichica di chi le subisce , nonché fiducia e motivazione al lavoro;

Dato atto che i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto nell'Ente di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento indesiderato a connotazione sessuale;

Atteso che si intende affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;

Dato atto che la giurisprudenza non ammette condotte ammiccanti ed anche solo tolleranti del datore di lavoro, né l'inerzia in ordine a iniziative di carattere disciplinare volte a reprimere i comportamenti illeciti posti in essere dal proprio personale : molestatore e datore di lavoro rispondono del danno alla salute provocato alla lavoratrice/lavoratore dopo l'accertamento medico legale del danno esistenziale;

Considerato che il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro sono fattori strategici , sia per l'organizzazione sia per la gestione delle risorse umane;

Ritenuto quindi doveroso procedere all'approvazione del Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali;

Preso atto che il Codice presuppone la figura del Consigliere di Fiducia;

Richiamata la propria competenza in merito, ai sensi dell'art. 20, comma 1, dello Statuto Consortile, trattandosi di materia residuale ;

dato atto che sono stati acquisiti sul presente atto deliberativo i pareri favorevoli di cui alla vigente normativa, in ordine alla sola regolarità tecnica da parte del Direttore e dei Responsabili di Area, in quanto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata;

con votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

- 1) di dare atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di approvare , nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante, il Codice di Condotta per la lotta alle molestie sessuali , composto di n. 9 articoli, quale strumento idoneo a meglio perseguire i propri compiti di datore di lavoro a salvaguardia dei diritti fondamentali e inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità dei lavoratori/lavoratrici, e della qualità dell'ambiente di lavoro;
- 3) Di istituire la figura del Consigliere di Fiducia nella persona del Direttore , ritenendola persona idonea in possesso di esperienza, preparazione, professionalità e competenza super partes per poter svolgere l'incarico;
- 4) di demandare al Direttore e ai Responsabili di Area di assumere idonee azioni finalizzate a favorire da parte dei dipendenti una piena conoscenza ed un integrale rispetto delle disposizioni del Codice di Condotta;
- 5) di dare atto che il presente Codice verrà pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 6) di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
- 7) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile con separata distinta votazione che registra esito unanime favorevole, considerata l'operatività del Codice con effetto immediato .

O:\DOCUMENTI_FRANCESCA\ARCHIVIO\DELIBERE\2014\CODICE CONDOTTA.doc



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

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Avente ad oggetto: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA ALLE MOLESTIE SESSUALI

N. 16/2014 DEL 12 MAR. 2014

Pareri prescritti dalla normativa vigente

Parere di regolarità tecnica dell'atto: FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE

L'Ufficio competente ad esprimere il suddetto parere è individuato in base alla materia

Susa12 MAR. 2014.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signature]

Parere di regolarità contabile dell'atto: FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE

Susa

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO



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.

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmato

IL PRESIDENTE
f.to Dott.ssa Laura MUSSANO

IL SEGRETARIO
f.to Dott. Giorgio GUGLIELMO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio del Consorzio il:
_____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Susa, li _____

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Li _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione ai sensi dell'art. 140, D. Lgs. 267/2000:

è stata trasmessa in elenco, con lettera prot. n. _____ in data _____ ai Capigruppo Consiliari come prescritto dall' art. 125 D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 (il relativo testo è disponibile presso la Sede Consortile - Ufficio Segreteria).

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000)

E' divenuta esecutiva ai sensi di legge in data _____

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Susa, li _____

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo
Li _____

VISTO:

IL SEGRETARIO
Dott. Giorgio GUGLIELMO