

CODICE DI CONDOTTA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE
LAVORATRICI E DEI LAVORATORI,
DELL'AGENZIA INTERREGIONALE PER IL FIUME PO
E DELL'AUTORITÀ DI BACINO

L'Agenzia Interregionale per il Fiume Po e l'Autorità di Bacino in attuazione della raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991 n. 29/131 e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994; tenuto conto dell'approvazione dei decreti legislativi n. 215 e 216 del 2003 e del decreto legislativo n. 145 del 2005, di recepimento delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta; visto il Codice delle Pari Opportunità, decreto legislativo n. 198 del 2006 e ss.mm.ii.; considerato il decreto legislativo n. 81 del 2008, in attuazione alla legge n. 123 del 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove all'art. 2 si definisce il concetto di salute come "stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità", su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito in forma associata tra le due Amministrazioni

adotta

il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori"

Preambolo

Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutte le lavoratrici ed i lavoratori. AIPO ed AdB si impegnano a orientare la propria azione amministrativa in modo da garantire questi diritti, a partire da un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori.

Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio e molesto viene perseguito dal presente codice, come un'intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di colei o colui che li subisce. Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti maleducati o molesti e vessatori. Chi subisce molestie sessuali, morali, o atti discriminatori o chi è esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui entrambe le Amministrazioni curano ed assicurano l'adempimento.

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore, ed in particolare la molestia sessuale, costituisce ipotesi di illecito disciplinare. Le Amministrazioni scriventi, assicurano la tutela del/la presunto/a molestato/a anche in ambito civile e penale.

1. Definizione di molestie sessuali, morali e atti discriminatori

1.1 Per **molestia sessuale** s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare nell'ambiente di lavoro, un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni sessuali in quanto il fattore che le determina è rappresentato dal

sempre di colei o colui che ne è stato fatta/o segno e, pertanto, sono vietate in quanto violano la dignità della persona e il principio della parità di trattamento fra donne e uomini. La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole, che invece è ben accetto e reciproco. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto. La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, dai datori di lavoro o dalle/dai colleghe/i, a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o rapporti di servizio.

Tra gli esempi che rientrano nei comportamenti di molestia sessuale si possono citare:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per essersi sottomessi, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sul percorso o sull'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
- f) esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- g) qualsiasi altro atto, fatto, comportamento riconducibile alla sfera sessuale del/della lavoratore/lavoratrice che comporti nocimento alla sua dignità;

1.2 Per **molestia morale** s'intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica perpetrati ai danni dei lavoratori/lavoratrici, nella sede di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore/lavoratrice (es. minacce, lettere anonime, ecc.)

Per **comportamento discriminatorio** s'intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre (art.2, 2° comma lett.b D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, cittadinanza, lingua, dell'origine etnica, della disabilità, dell'identità ed orientamento sessuale, aspetto fisico, della salute, della gravidanza, della condizione economica e familiare, dell'età, del sesso, delle convinzioni personali e delle ideologie.

2. Ambito di applicazione

Il presente codice si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, lavorano ed operano presso AIPo e AdB.

3. Diritto al rispetto

I lavoratori e le lavoratrici dell' AIPo e dell' AdB, qualsiasi posizione o ruolo ricoprano, hanno diritto di essere trattate con rispetto, cortesia ed equità. Uguali diritti hanno anche coloro che, pur non appartenendo alle AA.PP. (es. stagisti/e, lavoratori e lavoratrici interinali, dipendenti delle imprese di pulizie, dipendenti delle imprese appaltatrici e imprenditori/imprenditrici, ecc.), vengano per qualsiasi ragione a contatto con esse.

4. Doveri di collaborazione

Tutti coloro che lavorano ed operano presso AIPo e AdB contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro ed un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali, morali e le discriminazioni e a fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima.

Coloro che svolgono funzioni dirigenziali e coloro che, comunque sia, sono sovraordinati rispetto ad altri, hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie (sessuali e non) che di più gravi abusi nei settori di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti.

Ciascuna Amministrazione è responsabile e garantisce l'espletamento delle procedure formali ed informali di cui ai capitoli successivi.

5. Dovere di riservatezza

I lavoratori e le lavoratrici sono tenuti a rispettare la riservatezza di persone o enti di cui ciascuna Amministrazione detiene informazioni protette ed a non rivelare dati o informazioni riservate riferibili alle condizioni di salute, familiari, economiche, professionali qualora ne siano venuti a conoscenza.

6. Procedure a tutela della persona molestata

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque si ritenga oggetto di molestia sessuale, morale e/o discriminazione può esporre denuncia, in alternativa:

1. alla/al Presidente del Comitato Unico di Garanzia
2. agli organi di vertice di ciascuna Amministrazione (Direttore /Segretario)
3. alla Consigliera di Parità istituita e disciplinata dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, competente per territorio rispetto alle sedi operative di AIPo.

7. Il ruolo del CUG

Per i compiti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, si rinvia alla legge 183/2010 "Collegato lavoro", alla Direttiva del Ministro per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le P.O., nonché al Regolamento di funzionamento del Comitato approvato in data 23 maggio 2011.

8. Procedura informale

Chiunque abbia subito o sia esposta/o a molestie sessuali, morali e discriminazioni nel luogo di lavoro e di studio può avvalersi della procedura informale, rivolgendosi direttamente alla/al Presidente del CUG per la trattazione del caso. La/Il Presidente del CUG, su richiesta scritta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso e:

- a) consiglia sulla modalità più idonea per la soluzione del caso;
- b) chiama a colloquio l'autrice/autore dei comportamenti molesti;
- c) acquisisce eventuali dichiarazioni spontanee inerenti il caso in esame;
- d) può proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona coinvolta e l'autrice/l'autore della molestia;
- e) nei casi più gravi, può consigliare alla/al Dirigente della struttura competente – anche con l'ausilio di sovraordinati – la ricollocazione organizzativa di una delle persone coinvolte;
- f) suggerisce azioni opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso.

La/Il Presidente del CUG non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona coinvolta nella molestia.

La procedura informale deve terminare entro 45 giorni.

La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

La Presidente riferisce al CUG gli esiti della procedura informale definita.

9. Procedura formale

Qualora la persona molestata non ritenga idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento molesto agli organi di vertice delle Amministrazioni di appartenenza, avvalendosi eventualmente dell'assistenza della/della/ del Presidente del CUG, che potrà accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame.

Ciascuna Amministrazione promuove gli accertamenti preliminari e richiede l'attivazione del procedimento disciplinare, con le modalità previste dalla normativa vigente.

Nello svolgimento degli accertamenti preliminari ciascuna Amministrazione può avvalersi della consulenza tecnica del CUG.

Ciascuna Amministrazione, nel rispetto della legge n. 128/06, pendente la procedura formale interna, assicura alla persona coinvolta adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori e analoga garanzia è riservata a coloro che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione di molestia.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, nei confronti delle/degli autrici/autori delle molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della vittima della molestia. Ciascuna Amministrazione provvede inoltre a garantire e verificare l'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente. In tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, ciascuna Amministrazione si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando siano richieste dall'interessato.

Tutti gli atti relativi al procedimento formale sono registrati nel protocollo riservato custodito dalla/dal Presidente del CUG, con le modalità stabilite nel Regolamento di funzionamento dello stesso.

10. Riservatezza delle procedure

I/Le componenti del CUG e tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali, morali o di atti discriminatori, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali, morali o di discriminazioni deve rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

La persona che ha subito molestie sessuali in particolare, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nominativo e riferimenti personali in ogni documento soggetto a pubblicazione per qualsivoglia motivo.

E' garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi, ai quali possa derivare dal provvedimento un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi.

11. Informazione

AIPO ed AdBPo, per il tramite del CUG si impegnano a:

- dare la massima diffusione al presente Codice.

A tal fine il Codice verrà consegnato all'atto dell'assunzione a tutte/i le/i dipendenti e sarà oggetto di affissione in ciascuna sede di lavoro delle Amministrazioni di appartenenza, nonché di pubblicazione sulla rete internet, in modo da favorirne la conoscenza anche ai soggetti non dipendenti che a qualsiasi titolo, lavorano ed operano presso AIPO e AdBPo.

12. Norme finali e transitorie

Il Codice diverrà efficace dopo la sua approvazione da parte degli organi di vertice di ciascuna delle due Amministrazioni.