

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE

Premessa

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, attribuisce al dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori, grazie a iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

L'Agenzia attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, l'Agenzia adotta questo *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone*.

Il *Codice di condotta* viene adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia e sentite le Organizzazioni Sindacali, in attuazione del *Piano triennale di azioni positive dell'Agenzia*, tenuto conto della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92 /131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive

modificazioni), in coerenza con le disposizioni di cui agli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ispirandosi altresì alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 1

Finalità

Il *Codice di condotta* costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo *Codice di condotta* l'Agenzia intende:

- a. tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c. assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d. identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Art. 2

Destinatari e ambito di applicazione

I principi, le regole e le tutele contenute nel Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori nell'Agenzia, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Agenzia per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I responsabili delle strutture devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

Art. 3

Definizione di mobbing

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a. la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c. il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Art. 4

Definizione di molestia sessuale

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di essersi sottomesso, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5.

Art. 5

Definizione di discriminazione

Costituisce *discriminazione diretta* qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:

- a. del sesso;
- b. dell'età;
- c. della razza o origine etnica;
- d. della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e. dell'orientamento politico o sindacale;
- f. dell'orientamento sessuale;
- g. dei motivi di salute;
- h. di situazioni di disabilità;
- i. dello stato di gravidanza;
- j. dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

Art. 6

Consiglieri di fiducia. Attività e procedura informale

Il Consigliere di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente *Codice di condotta*. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Consigliere:

- a. raccoglie le istanze e fornisce informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;

- b. informa il lavoratore, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- c. acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
- d. valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- e. valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f. elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g. suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h. si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I Consiglieri di fiducia non possono assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante.

Il denunciante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

I Consiglieri promuovono, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e hanno il compito di monitorare le situazioni a rischio.

I Consiglieri formano una rete coordinata da un Coordinatore, che ha il compito di organizzare la rete, diffondere le buone pratiche e monitorare, in forma anonima, le segnalazioni pervenute e le attività svolte dai Consiglieri, anche in materia di informazione e prevenzione.

Il Coordinatore presenta annualmente una relazione alla Direzione Centrale del Personale e al Comitato Unico di Garanzia. La relazione tratta:

1. le segnalazioni pervenute, le attività svolte dai Consiglieri e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
2. le eventuali problematiche di carattere generale, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 7

Nomina, formazione e durata dell'incarico dei Consiglieri di fiducia

In via sperimentale, in attesa di verificare in concreto l'incidenza delle segnalazioni, i Consiglieri di fiducia sono nominati nel numero massimo di 10 unità.

La carica dei Consiglieri è quadriennale. I consiglieri possono essere riconfermati una sola volta.

I consiglieri saranno adeguatamente formati per l'espletamento dell'incarico a cura dell'Amministrazione.

In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Agenzia, sentito il Gruppo interministeriale di monitoraggio e supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia, promuove intese con altre pubbliche amministrazioni al fine di favorire la reciproca utilizzazione e lo scambio di attività tra i Consiglieri di fiducia dei diversi enti, e di promuovere la nascita di una rete intercompartimentale dei Consiglieri nella P.A., con competenza estesa al personale di tutti gli enti sottoscrittori, anche finalizzata allo scambio di esperienze e buone prassi.

Art. 8

Disposizioni particolari per i Consiglieri di fiducia

I Consiglieri svolgono il loro ruolo in orario di lavoro. Dell'attività di Consigliere, l'Agenzia deve tener conto anche ai fini dell'assegnazione dei carichi di lavoro.

I Consiglieri di fiducia, durante l'espletamento dell'incarico, non possono rivestire ruoli o essere destinati a mansioni incompatibili con l'esercizio della funzione.

Essi sono tenuti all'obbligo del segreto in relazione a fatti e documenti di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Agenzia deve assicurare la massima autonomia e indipendenza ai Consiglieri di fiducia nell'esercizio della loro attività e garantire loro i mezzi necessari per l'espletamento del mandato.

Nessun pregiudizio di natura giuridica o economica può derivare loro in conseguenza dello svolgimento dell'incarico.

I Consiglieri possono essere revocati, sentito il Comitato Unico di Garanzia, con provvedimento motivato, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 9

Denuncia formale

Qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, può effettuare denuncia formale scritta al responsabile della struttura di riferimento (Direttore provinciale, Direttore del Centro operativo, Direttore del CAM o titolare di uffici interni alle strutture centrali o regionali), avvalendosi eventualmente dell'assistenza del Consigliere di fiducia.

Qualora il predetto titolare di ufficio sia soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata al Direttore regionale/centrale da cui la struttura di riferimento dipende.

Il responsabile così individuato promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

Art. 10

Riservatezza

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente *Codice di condotta* sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

Art. 11

Attività di sensibilizzazione

L'Agenzia si impegna, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere la conoscenza del *Codice di condotta* per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a. pubblicazione nei siti *intranet* nazionale e regionali dell'Agenzia;
- b. affissione nella bacheca delle diverse strutture;
- c. consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- d. creazione di una banca dati con la normativa vigente nazionale ed europea;
- e. coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- f. opuscoli informativo-formativi;
- g. audiovisivi;
- h. seminari;
- i. incontri.

L'Agenzia s'impegna inoltre, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere i valori e i principi contenuti nel *Codice di condotta*, anche tramite specifici interventi formativi.

Le attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione dovranno servire a dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti

comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità della persona dei lavoratori dell'Agenzia.

Art. 12

Modifiche al Codice di condotta

Il presente codice entra in vigore decorsi 15 giorni dalla data di pubblicazione nella Intranet nazionale dell'Agenzia.

L'Agenzia verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione del Coordinatore della rete dei Consiglieri di fiducia previsto all'art. 6 e provvede, qualora necessario, a modificare, aggiornare o integrare il Codice, sentito il Comitato Unico di Garanzia.