



Comune di Legnano

**CODICE DI CONDOTTA
PER LA LOTTA
CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18.2.2003

ART. 1 - DEFINIZIONE

1. 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.

ART. 2 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. Il Comune di Legnano si impegna a rispettare e a far rispettare le seguenti dichiarazioni di principio:
 - è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione riportata nell'articolo 1;
 - è sancito il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - è sancito il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - è istituita la figura del/della "Consulente di fiducia" e viene garantito l'impegno del Comune di Legnano a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento di tale figura 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;
 - è prevista la possibilità per gli Enti limitrofi di piccole dimensioni di sottoscrivere con il Comune di Legnano una convenzione al fine di avvalersi dell'assistenza del/della Consulente di fiducia di cui sopra;
 - è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli articoli 23, 24 e 25 del CCNL 6.7.1995;
 - l'Ente si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente Codice di comportamento e, in particolare, delle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

ART. 3 - CONSULENTE DI FIDUCIA

1. Il/la Consulente di fiducia è nominato dal Sindaco su proposta del Comitato Pari Opportunità.
2. Il/la Consulente di fiducia è individuato/a tra soggetti esterni all'Amministrazione operanti nel territorio di Legnano e in possesso dei seguenti requisiti culturali e professionali:
 - a) laurea in giurisprudenza e abilitazione all'esercizio della professione;
 - b) specializzazione in diritto della persona e della famiglia;
 - c) esperienza nella trattazione di casi di molestia sessuale.
3. Il/la Consulente di fiducia svolge i seguenti compiti:
 - a) promuove la pari dignità delle persone che lavorano nel Comune di Legnano;
 - b) previene ed affronta eventuali casi di molestia sessuale sul lavoro;
 - c) fornisce indicazioni e attiva le procedure previste dal presente Codice e dal CCNL 6.7.1995 per la risoluzione dei casi di molestia sessuale sul lavoro;
 - d) assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia sessuale sul lavoro;
 - e) suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - f) partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dal Comune di Legnano per tale scopo;
 - g) trasmette alla fine di ogni anno al Sindaco e al Comitato Pari Opportunità una relazione sulla propria attività.
4. Il/la Consulente svolge le funzioni di cui sopra presso il proprio studio e percepisce in riferimento alla funzione svolta un gettone orario pari a euro 41,32.

ART. 4 - PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro il/la dipendente potrà rivolgersi al/alla Consulente di fiducia per avviare una delle procedure specificate negli articoli 5 e 6 nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento del/della Consulente di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

ART. 5 - PROCEDURA INFORMALE

1. Il/la Consulente di fiducia, ove il/la dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, deve intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona autrice di molestie sessuali che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento del/della Consulente di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

ART. 6 - PROCEDURA FORMALE

1. Il/la dipendente oggetto delle molestie sessuali, qualora non ritenga di far ricorso all'intervento del/della Consulente di fiducia ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del/della Consulente di fiducia, al/alla dirigente o responsabile del servizio di appartenenza che sarà tenuto/a a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva in ogni caso ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora il/la presunto/a autore/autrice di molestie sessuali sia il/la dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 l'Amministrazione, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, adotterà ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentito/a il/la Consulente di fiducia, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, il/la denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli/le comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 l'Amministrazione, qualora 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 entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ART. 7 - RITORSIONI

1. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale sul lavoro è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri di cui all'articolo 23, comma 3, lett. f), del CCNL 6.7.1995, e pertanto soggetta alle sanzioni disciplinari e ai criteri generali in materia previsti dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli articoli 24 e 25 del CCNL 6.7.1995.

ART. 8 - ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

1. I programmi di formazione del personale e dei dirigenti del Comune di Legnano dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali; particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del presente Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne; verrà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato al personale dipendente sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

ART. 9 - NORMA FINALE

1. 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 e di procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso.
2. A tale scopo il Comitato Pari Opportunità, d'intesa con il/la Consulente di fiducia, predisporrà annualmente un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice, che verrà trasmessa all'Amministrazione e ai soggetti sindacali firmatari del codice stesso.