



CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ORISTANO

PREAMBOLO

La Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Oristano, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, ai principi costituzionalmente garantiti di parità sostanziale tra uomini e donne, alla vigente normativa in materia di lavoro pubblico, parità di trattamento, tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ed alla disciplina contrattuale del comparto Regioni – Autonomie locali, adotta il presente Codice di condotta contro le molestie e per la tutela della dignità di tutti coloro che operano nella Camera di Commercio di Oristano.

Il presente codice è rivolto a tutto il personale dipendente e non dipendente che a vario titolo collabora con l'ente per lo svolgimento delle attività della Camera e delle sue funzioni.

SOMMARIO:

- Art. 1 Principi e compiti dell'amministrazione
- Art.2 Finalità
- Art.3 Ambito di applicazione e responsabilità
- Art.4 Molestie sessuali: definizione e tipologie
- Art.5 Mobbing: definizione e tipologie
- Art.6 Consigliere/a di fiducia
- Art.7 Procedure previste per la trattazione dei casi di molestie sessuali e di mobbing
 - A) Procedure informali
 - B) Procedura formale
- Art.8 Norme di garanzia, riservatezza e tutela
- Art.9 Informazione



Art. 1

PRINCIPI E COMPITI DELL'AMMINISTRAZIONE

Tutti hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.

Le molestie sessuali, morali e psicologiche ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute, la personalità morale, l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente di lavoro che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno e indesiderato.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con la Camera di Commercio per il raggiungimento di tali obiettivi.

E' garantito ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto, patto, disposizione, criterio, prassi o comportamento che produca discriminazioni di genere, anche in via indiretta, adottando tutte le opportune iniziative di formazione, informazione e prevenzione.

E' inammissibile che qualcuno possa approfittare della posizione di superiorità gerarchica o di situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

Il Presidente della Camera, i/le Consiglieri/e, il Segretario Generale, le lavoratrici e i lavoratori, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi enunciati.

Art. 2

FINALITA'

Il Codice si prefigge:

- di informare tutti i lavoratori e le lavoratrici della Camera di Commercio di Oristano, con rapporto di lavoro dipendente (subordinato) o con rapporto di lavoro "atipico" (parasubordinato o autonomo), le/i rappresentanti sindacali, le amministratrici e gli amministratori, sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e psicologiche e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
- di agire, in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno, sia successivamente, qualora si verificano casi di molestia sessuale o di mobbing, garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni



adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento ma anche di chi lo ha posto in essere, vigilando sul ripetersi di tali episodi e prevedendo inoltre azioni di tutela della persona offesa da eventuali ritorsioni o ricatti.

Art. 3

AMBITI DI APPLICAZIONE E RESPONSABILITA'

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel Codice i/le dipendenti e tutti coloro che, a qualunque titolo, prestino la loro opera e/o collaborino con la Camera per le sue finalità.

Devono uniformarsi al presente codice anche i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con tutti coloro che operano all'interno dell'Ente Camerale.

I Dirigenti della Camera sono responsabili della corretta attuazione delle disposizioni contenute nel presente Codice e della vigilanza nella sua applicazione.

Art. 4

MOLESTIE SESSUALI: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti. Caratteristica della molestia sessuale è che si tratta di un atto reiterato e indesiderato.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.



Art. 5

MOBBING: DEFINIZIONE E TIPOLOGIE

Per mobbing si intende ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa. Caratteristica del mobbing è che si tratti di un comportamento reiterato, sistematico e protratto nel tempo, mirato a danneggiare la persona.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni (ad esempio: applicazione di sanzioni disciplinari senza giustificato motivo o senza il rispetto delle procedure contrattuali; allontanamento dal posto di lavoro o trasferimento immotivato);
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale e dalla attività formativa;
- sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Art. 6

CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

La Camera di Commercio di Oristano istituisce la figura del/della Consigliere/a di Fiducia per fornire consulenza ed assistenza al/alla lavoratore/trice oggetto di molestie sessuali o di mobbing e per contribuire alla risoluzione dei casi che si dovessero presentare.

La Giunta Camerale, con specifico atto deliberativo affida le funzioni di CdF ad un soggetto dotato di adeguati requisiti e specifiche competenze. La nomina verrà resa pubblica con adeguata comunicazione istituzionale che indichi con precisione le modalità di contatto (indirizzo, telefono, fax, mail...)

Il/la CdF, nello svolgimento della propria attività, ha diritto di richiedere copia di atti o documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione e di disporre di spazi adeguati e funzionali allo svolgimento della propria funzione.

Il/la CdF riferisce annualmente al Segretario Generale e al "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di seguito "Comitato Unico") sul fenomeno del mobbing, suggerisce azioni positive, indica eventuali misure di prevenzione e partecipa alle iniziative di

formazione ed informazione sulle tematiche oggetto del presente Codice, nonché alle riunioni del Comitato Unico, in qualità di esperto senza diritto di voto.

Art. 7

PROCEDURE PREVISTE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE SESSUALI E DI MOBBING

La/il lavoratrice/lavoratore che ritenga essere vittima di molestie, può scegliere fra le seguenti procedure di denuncia:

- A) procedura informale e riservata;
- B) procedura formale

A) PROCEDURA INFORMALE

In caso di comportamento indesiderato e molesto il/la lavoratore/trice interessato/a a porvi fine potrà rivolgersi senza particolari formalità alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

La procedura informale e riservata consiste nel tentativo di composizione della controversia mediante rapporto diretto con l'autore/autrice delle molestie.

La Consigliera/il Consigliere, quando ritenga la segnalazione fondata, ove la persona oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente al presunto autore/autrice che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

Nell'esaminare il caso, fornisce all'interessato ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza dei fatti ed alle possibili forme di tutela, anche giurisdizionale, previste dall'ordinamento e interviene con la massima sollecitudine possibile.

In ogni caso, deve preventivamente comunicare alla parte offesa, ricevendone espresso assenso, ogni iniziativa relativa al procedimento che intende assumere e le proposte conclusive per la soluzione che intende promuovere e deve, comunque, sentire sempre il presunto responsabile delle molestie.

Successivamente il/la consigliera di fiducia convoca le parti effettuando un tentativo di risoluzione pacifica della controversia.

L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi e in assoluta riservatezza, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato

L'esito della procedura dovrà essere comunicata al Dirigente. Se il Dirigente è parte in causa dovrà essere comunicata al Presidente della Camera.

Per tutelare la vittima della molestia la/il Consigliera/e di fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone implicate quando ritenga tale atto necessario al fine di tutelare la vittima della molestia.

La parte lesa può interrompere, in ogni momento, la procedura prevista nel presente articolo, ritirando la segnalazione o attivando altre procedure formali.



B) PROCEDURA FORMALE

Ove la persona oggetto di molestie ritenga inopportuno il ricorso alla procedura informale, ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera, al/alla proprio/a Dirigente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la persona che molesta sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Presidente della Camera.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la L. 125/91, qualora il Dirigente competente ritenga fondati i fatti, adotterà le misure organizzative opportune, ivi compreso il trasferimento, per la cessazione immediata dei comportamenti di molestia, d'intesa con le OO.SS. e sentita/o la/il Consigliera/e, al fine di ripristinare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della libertà e della dignità delle persone.

Qualora la/il presunto/a autore di molestie sia il/la dirigente le idonee misure organizzative saranno individuate dal Presidente della Camera d'intesa con le OO.SS., sentita/o la/il Consigliera/e.

Ove sia accertata la fondatezza della denuncia, l'Ente, di concerto con la/il Consigliera/e avrà cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti,

Nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata l'Ente, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata. Il/la lavoratore/trice che consapevolmente denuncia fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde penalmente.

Il/la molestato/a può comunque, ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno, formale o informale, denunciare l'evento molesto alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile o penale.

Art. 8

NORME DI GARANZIA, RISERVATEZZA E TUTELA

Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale o di mobbing, sono tenute al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento e hanno diritto alla riservatezza.

In particolare chi denuncia casi di molestie sessuali o di mobbing ha diritto a non essere oggetto di ritorsione.

Nei casi di adozione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, i soggetti



coinvolti hanno diritto di ottenere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza della normativa sulla privacy.

Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestie o di mobbing, compresi testimoni e terzi è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

L'Amministrazione provvede, senza ritardo, ad annullare in via di autotutela gli atti amministrativi in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva e dello stato giuridico o economico del/della dipendente che derivino da atto discriminatorio riconducibile a molestia sessuale o mobbing.

Art. 9

INFORMAZIONE

L'Ente, al fine di consentire la massima informazione circa gli strumenti di tutela e le norme generali di comportamento, si impegna a promuovere a tutti i livelli la diffusione del presente Codice di Condotta e a metterlo a disposizione di tutti i soggetti tenuti alla sua osservanza e in particolare dei dipendenti e degli amministratori.

Adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sull'esistenza, sulle finalità e sui procedimenti previsti dal presente Codice.

Promuove attività di formazione per favorire e sostenere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione di ogni tipo di molestie e discriminazioni.

Copia del presente Codice è disponibile presso ogni sede della Camera di Commercio e sul sito internet della Camera.

L'esistenza del Codice di Condotta della Camera di Commercio deve essere comunque resa nota ad ogni soggetto a cui tale Codice fa riferimento.