



Comune di Montepulciano
Provincia di Siena

**Codice di condotta nella lotta contro le
molestie sessuali , morali e psicologiche e le
discriminazioni.**

(approvato con delibera Giunta Comunale n. 98/2016)

Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali , morali e psicologiche e le discriminazioni del Comune di Montepulciano.

Premessa

Il Comune di Montepulciano, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione della Direttiva n. 54/2006/CE, riguardante l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, nel rispetto del Codice delle pari opportunità approvato con D.Lgs. n.198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1 comma 1 del D.Lgs. n.165/2001, così come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 e dalla Direttiva 4 marzo 2011 Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali, adotta il presente Codice di condotta a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza, salute) degli uomini e delle donne che lavorano per l'ente.

Il Comune di Montepulciano , in coerenza con quanto stabilito con l'art. 21, comma b, della L. n. 183/2010, garantisce *«parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, garantendo altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»*.

Il codice si ispira anche ai seguenti riferimenti normativi:

- D.Lgs n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione da parte di pubbliche amministrazioni";
- L. n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Raccomandazione Europea del 27/11/1991 n. 92/131/CEE - L. n. 125/91 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro";
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio Europeo che attua l'accordo quadro in materia di congedo parentale abrogando la Direttiva 96/34/CE
- D.Lgs n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.

Il Codice si pone come strumento per la realizzazione di detti principi normativi e pertanto persegue le discriminazioni dirette e indirette, nonché le molestie sessuali e morali e il mobbing (Direttive comunitarie n. 43/2000 CE e n. 78/2000, recepite nella modifica del Codice delle pari opportunità n. 5/2010.

Il Codice vuole altresì rappresentare un intervento finalizzato al perseguimento del benessere lavorativo di donne e uomini e alla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell' 8 ottobre 2004 o connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Articolo 1

Oggetto

Questo Codice di condotta, anche in riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62), si prefigge l'obiettivo di assicurare che la condotta del personale del Comune di Montepulciano sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'ente, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali, nonché di prevenire gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica e il mobbing. Nel caso in cui essi si verificano, il Codice si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

Articolo 2

Ambito di applicazione

Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo nell'ambito del Comune di Montepulciano sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente codice.

Articolo 3

Principi

La tutela della salute psico-fisica del personale del Comune di Montepulciano a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata rappresenta un diritto fondamentale ed è compito dell'amministrazione promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Articolo 4

Tutela delle attività dell'ente

Le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Montepulciano, nello svolgimento delle diverse attività dell'ente, godono della libertà di pensiero e di espressione, nonché della libertà di stabilire i metodi per risolvere i problemi. Ciò nel rispetto delle limitazioni che potrebbero derivare da circostanze particolari (compresi la supervisione, l'orientamento e la gestione) o da vincoli operativi (es.: bilancio, infrastrutture), senza tuttavia contravvenire alle pratiche e ai principi etici riconosciuti.

Le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Montepulciano sono tenuti ad aderire alle pratiche etiche riconosciute e ai principi etici fondamentali applicabili nelle loro discipline, nonché alle norme etiche stabilite dai vari codici etici nazionali, settoriali o istituzionali.

Il Comune di Montepulciano si impegna a far emergere le peculiarità e le competenze individuali e a individuare forme di riconoscimento di tutte quelle funzioni che attengono l'ambito lavorativo di competenza.

Articolo 5

Definizioni e tipologie di discriminazione

(Direttive comunitarie n. 43/2000, 78/2000 e 54/2006)

La discriminazione diretta ha luogo quando «*una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga*», in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, a meno di una specifica eccezione esplicitamente dichiarata.

Con l'espressione **discriminazione indiretta** s'intende una situazione nella quale «*una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere le lavoratrici e i lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente elencate, in una posizione di particolare svantaggio, a meno di specificazioni giustificate da una finalità legittima e da mezzi appropriati e necessari*».

La discriminazione positiva è la disparità di trattamento in favore di chi appartiene a una minoranza, a una categoria debole.

Fermo restando il divieto di discriminazione diretta e indiretta, è possibile fare ricorso ad azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra lavoratrici/lavoratori (L.125 del 10 aprile 1991).

Articolo 6

Definizione e tipologie di molestia

(Direttive comunitarie n. 43/2000, 78/2000 e 54/2006)

La molestia ha luogo quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso ai fattori di rischio di discriminazione sopra elencati, avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

Le molestie sessuali hanno luogo, quando si verifica un atto e/o un comportamento a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà alla persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.

Si intende come tale, inoltre, ogni atto o comportamento che tenda ad usare a scopo ricattatorio – per ottenere prestazioni sessuali – le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o un altro aspetto della vita lavorativa.

Le molestie morali hanno luogo quando si verificano ripetuti comportamenti ostili, diretti contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, suscettibili di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione, così come quella di persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.

Articolo 7

Definizione e tipologie di mobbing

Tra le molestie morali, il mobbing è una *«forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato da superiori e/o colleghi nei confronti di altro personale»*.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di isolarlo o di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro» (Art. 24, comma 1, CCNL del Personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e sperimentazione del 2006). Tali atteggiamenti e comportamenti sono intenzionali e intaccano gravemente l'equilibrio psichico delle lavoratrici e dei lavoratori, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesse/i e provocando stress, problemi emotivi, depressione o altre patologie.

Articolo 8

Compiti dell'Amministrazione

La prevenzione del mobbing, del malessere organizzativo e di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza morale e psicologica si realizza attraverso l'adozione di misure organizzative idonee ad evitare l'insorgere di situazioni di conflitto e disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Anche a tal fine l'Amministrazione, con il presente Codice, intende:

1. attuare forme di comunicazione e di dialogo al fine di prevenire situazioni di conflitto, evitare discriminazioni, riconoscere a ogni persona uguali opportunità senza distinzione di età, origine, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, identità di genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute e ogni altra condizione che possa generare disparità;
2. promuovere comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psicofisico delle persone al lavoro, come aspetto fondamentale della salute;
3. responsabilizzare tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
4. valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione;

5. diffondere la cultura del benessere organizzativo al fine di prevenire e monitorare ogni forma di disagio, ivi compreso il cosiddetto “stress lavoro-correlato”;

6. istituire percorsi di segnalazione di comportamenti vessatori o percepiti come tali, garantendo a tutti coloro che li denuncino il diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette;

7. prevedere misure di contrasto alle discriminazioni al fine di garantire la tutela e la dignità delle persone, attraverso le procedure previste dal presente Codice;

8. sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione, molestia, mobbing, straining e malessere lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale;

Inoltre l'amministrazione si impegna ad:

a) rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità e la dignità della persona umana;

b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno del Comune di Montepulciano il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale;

C) promuove, d'intesa con le organizzazioni sindacali la diffusione del presente Codice Unico di Condotta

Articolo 9

Diritto/Dovere di collaborazione

Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto/dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Tutti i responsabili aventi funzioni dirigenziali e/o di coordinamento, hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire.

Articolo 10

Norme sanzionatorie

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione dei principi tutelati dal presente codice ed è pertanto contrario ai doveri di uffici e, indipendente mente dalla configurazione di altre

fattispecie di natura penale, civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente, ai sensi del D.lgvo 165/2001 e ss.mm.e ii. E dei contratti collettivi di lavoro.

Articolo 11

Riservatezza

Tutti i soggetti, anche sindacali, comunque a conoscenza in ragione e in occasione di lavoro, di informazioni relative a casi di mobbing o ad episodi di discriminazione o di molestie sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal D.Lgs.196/2003 e ss.mm. e ii.

Articolo 12

Segnalazioni

Chiunque può rivolgersi nel caso ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestie o mobbing o viva una situazione di conflittualità o di disagio psicologico in ambito lavorativo al Comitato Unico di Garanzia istituito presso l'Unione dei Comuni Valdichiana.

Il CUG assicura l'ascolto e la tutela al personale che segnala i casi di mobbing o episodi di discriminazioni o molestie riferite a qualsiasi ritorsione diretta o indiretta proponendo all'Amministrazione e agli organi competenti misure idonee alla rimozione e alla risoluzione di dette problematiche, illustrando le possibili procedure percorribili. Il Cug può sottoporre a seconda della gravità dei casi e se lo ritiene opportuno, alla Consigliera di Parità della Provincia di Siena. Inoltre il CUG vigila sul rispetto del presente codice di condotta.

I dipendenti saranno informati mediante mail e il sito del Comune in merito ai recapiti telefonici e e.mail dei singoli componenti del CUG.

Articolo 13

Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione della Giunta Comunale di approvazione.

Articolo 14

Modifiche al Codice

Le modifiche al presente Codice sono deliberate dalla Giunta Comunale sentite le Organizzazioni Sindacali.

L'ente verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni, che si rendano necessarie, anche per l'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.