

REGOLAMENTO N. 6

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E "MOBBING" SUI LUOGHI DI LAVORO

INDICE

	Premessa	pag.	50
-- Articolo 1	Molestie sessuali – Definizioni e tipologie -	pag.	50
-- Articolo 2	Mobbing	pag.	51
- Articolo 3	Principi e finalità	pag.	52
- Articolo 4	Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del Codice.	pag.	53
-- Articolo 5	Consulente di fiducia	pag.	53
- Articolo 6	Procedure da adottare in caso di molestie sessuali	pag.	54
- Articolo 7	Procedura informale	pag.	54
- Articolo 8	Procedura formale	pag.	55
- Articolo 9	Riservatezza e tutela	pag.	55
- Articolo 10	Attività di sensibilizzazione	pag.	56

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E "MOBBING" SUI LUOGHI DI LAVORO

PREMESSA

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro ed alla disciplina più recente in materia, adotta il presente Codice di Condotta contro le molestie sessuali e per la tutela della dignità delle persone che lavorano Istituto.

Il Codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, garantisce il ricorso immediato e semplice a procedure adeguate, al fine di garantire un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

Il Codice risponde, altresì, ad un progetto di crescita culturale che considera il rispetto della dignità e libertà personale un bene di cui possano godere tutti i lavoratori e lavoratrici, affermandone la piena uguaglianza senza distinzioni di sesso, razza, nazionalità, ideologia e religione, costituzionalmente sancita.

E' da questa crescita culturale, cui guarda l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, che deve nascere la sensibilità necessaria non solo ad avere comportamenti corretti che rispettino la libertà delle colleghe e dei colleghi di lavoro ma anche a saper riconoscere comportamenti molesti sessualmente e non ( *mobbing* ) e gli effetti e le limitazioni che dagli stessi derivino.

Poiché per affrontare in maniera efficace qualsiasi problema occorre conoscerlo in tutti i suoi aspetti, nelle sue dimensioni, negli effetti che produce e nei danni che provoca, gli interventi del Codice saranno rivolti non solo a risolvere il singolo caso ma anche ad impedire che prosegua un comportamento scorretto al fine di limitarne le conseguenze dannose.

Considerato che all'interno dell'Istituto medesimo operano persone con diverso status giuridico, in virtù del diverso rapporto intercorrente, il presente Codice intende garantire a tutti costoro il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.

**ART. 1**

Molestie sessuali -Definizioni e tipologie.

- 1) Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che la subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

E', inoltre, da ritenersi molestia sessuale ogni atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio, per ottenere prestazioni sessuali, le decisioni dell'Istituto riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

- 2) Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:
- 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 che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'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 disdicevoli a sfondo sessuale;
  - f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
  - g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

## ART. 2

### Mobbing

- 1) Si verifica una situazione di "*mobbing*" quando un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte di superiori e, in particolare, quando vengono poste pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, catastrofe emotiva, depressione e, talora, persino il suicidio.
- 2) Le varie forme di persecuzione possono essere esercitate sia dai colleghi sia da chi riveste compiti superiori nella scala gerarchica .
- 3) La pressione psicologica, la crudeltà mentale e l'isolamento sociale rientrano nel termine di violenza o persecuzione e determinano effetti dannosi sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non valutati e gestiti tempestivamente.
- 4) La persecuzione psicologica può assumere le forme più svariate come:
  - calunniare o diffamare un dipendente o la sua famiglia;
  - negare, volutamente, informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette a riguardo;
  - sabotare o impedire, in modo deliberato, l'esecuzione del lavoro;
  - isolare in modo offensivo il dipendente, oppure boicottarlo o disprezzarlo;
  - esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;

- insultare, fare critiche esagerate o assumere, in modo deliberato, atteggiamenti o reazioni ostili;
- controllare l'operato del dipendente senza che egli lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- effettuare un allontanamento immotivato del dipendente dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- effettuare un trasferimento altrettanto immotivato;
- richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio;
- manifestare evidente ostruzionismo per richieste di formazione o di permessi.

### **ART. 3**

#### Principi e finalità

- 1) Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e ad un reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna.
- 2) L'Istituto è tenuto a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino, reciprocamente, l'inviolabilità della persona.  
Garantisce, altresì, ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori dell'Istituto;  
Adotta iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona anche attraverso iniziative di formazione e prevenzione.
- 3) Chi è esposto a comportamenti indesiderati o discriminatori ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Istituto cura ed assicura l'adempimento.
- 4) Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore costituisce illecito disciplinare, sanzionabile, ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165( già art. 59 D. Leg.vo n. 29/93) e dell'art. 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale di comparto relativo al quadriennio normativo 2002/2005  
Devono intendersi quali illeciti disciplinari quegli eventi che 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 sfruttare una situazione di svantaggio personale, familiare e sociale, per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.
- 5) A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

### **ART. 4**

Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del Codice.

- 1) Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti nonché tutte le persone che, a qualunque titolo, operano nell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna.
- 2) I Dirigenti sono responsabili dell'applicazione del presente Codice in quanto le molestie e il *mobbing* costituiscono violazioni del dovere di attenersi a comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare e far rispettare.
- 3) L'Istituto garantisce il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio e il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie sessuali e, a tal fine, assicura le risorse necessarie e individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

**ART.5**

Consulente di fiducia

- 1) In applicazione del presente Codice l'Istituto istituisce la figura del/della Consulente di fiducia , di seguito denominato semplicemente "consulente".
- 2) La/il Consulente è scelta/o tra persone indicate dal Comitato Pari Opportunità, che abbiano esperienza, preparazione e capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
- 3) La/il Consulente, per lo svolgimento dei propri compiti nell'ambito del Comitato Pari Opportunità, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare nel rispetto delle norme previste dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Ha inoltre il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. La/il Consulente potrà avvalersi della collaborazione, interna ed esterna all'Istituto, per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
- 4) La/il Consulente, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che di quella dell'accusato/a.
- 5) La partecipazione degli interessati agli incontri col la/il Consulente o gli altri esperti individuati avviene in orario di servizio.
- 6) Ogni anno la/il Consulente presenta una relazione sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato Pari Opportunità.

Inoltre:

- suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone;
- partecipa alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Istituto a tale scopo;

- partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, su invito e senza diritto di voto.

7) La/il Consulente rimane in carica per quattro anni e può essere riconfermata/o.

## **ART. 6**

### 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 alla/al Consulente designato per avviare una procedura informale, nel tentativo di risolvere il caso.
- 2) L'intervento della/ del Consulente dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla delicatezza dell'argomento trattato.

## **ART. 7**

### Procedura informale

- 1) La persona vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona e interessata a porvi fine senza particolare formalità, può richiedere l'intervento della/del Consulente per la trattazione del caso.
- 2) La/il Consulente, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione.

In particolare:

- su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- può chiedere l'intervento di altri esperti ( psicologi, avvocati, ecc) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- sente l'autore/ autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/ autrice della medesima.

Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, la/il Consulente può proporre al Dirigente competente lo spostamento di una delle persone implicate.

- 3) La /il Consulente non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la vittima della molestia e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta con sollecitudine e, comunque, non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

- 4) In ogni momento della procedura il/la denunciante, previo colloquio con la/il Consulente può ritirare la segnalazione.

#### **ART.8**

##### Procedura formale

- 1) Qualora l'interessato/a ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero, qualora anche dopo l'intervento della/del Consulente, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.  
Essa prende avvio, con l'assistenza del/della Consulente, con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza il quale porrà in essere tutti gli atti di competenza in materia disciplinare ovvero trasmetterà la documentazione all'Ufficio Provvedimenti Disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
- 2) Qualora il presunto autore di molestie sessuali sia il Dirigente della Struttura di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale.  
Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
- 3) Il Direttore Generale, avvalendosi del/della Consulente, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano gravi elementi probatori, attiva le procedure ritenute idonee alla soluzione del caso ( revoca di incarichi, recesso, ecc...), ai sensi della normativa vigente.
- 4) Quando richiesto, la/il Consulente assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria del procedimento avviato su singola istanza, consentendo il diritto di accesso agli atti alle parti interessate, ivi compreso il Comitato Pari Opportunità, dietro richiesta dell'interessato/a nel rispetto delle norme previste dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.
- 5) L'Istituto, di concerto con il/la Consulente, accertata la fondatezza della denuncia, ha 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.
- 6) Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Istituto, nell'ambito della proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata e di sanzionare il/la denunciante.

#### **ART. 9**

##### Riservatezza e tutela

In attuazione del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 viene precisato quanto segue:

- 1) Tutti i soggetti interessati alla soluzione dei casi di molestie sessuali sono tenuti al riserbo sui fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

- 2) Nei casi di adozione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il/la dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
- 3) Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di *mobbing*, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

## **ART. 10**

### Attività di sensibilizzazione

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna si impegna a:

- a) disporre interventi affinché la problematica delle molestie e del *mobbing* sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione dei comportamenti lesivi della dignità della persona;
- b) comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consulente di fiducia;
- c) consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione, anche attraverso assemblee interne;
- d) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di Condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il/la Consulente, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, provvede a trasmettere, annualmente, al Presidente del Comitato Nazionale un'apposita relazione sullo stato di attuazione del Codice stesso.