



**CODICE DI CONDOTTA
PER LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI,
DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING
E PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ E DEL BENESSERE
NEI LUOGHI DI LAVORO**

INDICE

Premessa

TITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE, PRINCIPI E FINALITA'

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 - Principi e finalità

Articolo 3 - Definizioni e tipologie

Articolo 4 - Misure di prevenzione

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Articolo 4 – Responsabili dell'applicazione del Codice

Articolo 5 – Organismi di parità all'interno della Provincia di Lecce

Articolo 6 – Il Comitato unico di garanzia

Articolo 7 – La Consulente di fiducia

Articolo 8 – Funzioni e compiti della Consulente di fiducia

Articolo 9 – Procedure per la trattazione dei casi

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 10 – Riservatezza, tutela, ritorsione

Articolo 11 - Entrata in vigore

Articolo 12 – Monitoraggio e modifiche

Articolo 13 – Diffusione

APPENDICE - Riferimenti legislativi e normativi

Premessa

Nel febbraio 2006, la Provincia di Lecce si è dotata di un “Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni di genere, delle molestie sessuali, del mobbing nei luoghi di lavoro”, approvato dal Consiglio provinciale con deliberazione n. 2/2006 “al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa e di tutelare il benessere psico fisico dei propri dipendenti”.

Negli anni successivi, in linea con le disposizioni normative in materia, l’Ente provinciale ha proseguito nel suo impegno teso a promuovere i principi di pari opportunità e a prevenire e contrastare la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione, attraverso varie attività e iniziative, realizzate anche in collaborazione con l’Ufficio della Consigliera di Parità e la Commissione provinciale Pari opportunità, istituita nel 2018.

Le novità sostanziali apportate alle competenze delle Province con la Legge 56/2014 (cosiddetta “Delrio”) non hanno interessato quest’ambito. Anche in seguito alla riforma, quindi, la Provincia ha continuato a svolgere la funzione fondamentale di “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”.

Nello specifico, per quanto attiene l’attività rivolta all’interno della comunità lavorativa dell’Ente provinciale nell’ultimo triennio, di particolare importanza sono state la costituzione del Cug - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (organismo composto da dipendenti e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali della Provincia di Lecce, costituito con Determinazione dirigenziale n. 841 del 14.07.2020) e l’approvazione dei Piani triennali di Azioni positive.

Il Piano triennale di Azioni positive della Provincia di Lecce 2022-2024, in particolare, si pone come “fine ultimo di offrire a tutti i/le dipendenti/e la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo coinvolgente, sicuro nel prevenire situazioni di malessere e disagio, attento ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici nel favorire e agevolare forme di conciliazione vita familiare-vita lavorativa. A tal proposito, nello specifico, il Piano prevede l’aggiornamento del Codice di condotta del 2006 (Obiettivo D - Contrasto alle discriminazioni – Azione 1).

In attuazione al suddetto Piano e alla luce dell’evoluzione degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative sul tema, quindi, la Provincia di Lecce ha ritenuto di aggiornare tale importante documento attraverso un percorso condiviso, avviato in collaborazione con il Cug e la Consigliera di Parità, che ha visto anche la sottoscrizione, il 7 marzo 2022, del “Protocollo d’intesa tra Consigliera di Parità,

Provincia di Lecce, Assessorato al Lavoro della Regione Puglia e Confindustria Lecce, finalizzato all'adozione di un Codice di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing sui luoghi di lavoro". Inoltre, sono state coinvolte le organizzazioni sindacali alla cui attenzione è stata sottoposta l'iniziale proposta del nuovo Codice per eventuali integrazioni e rettifiche, come previsto dall'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali 2000/2001.

Il risultato di questo percorso è il presente Codice, che va a sostituire il precedente, cambiando nome in "Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro". Esso definisce l'insieme delle norme etiche e sociali sui quali si fonda la comunità lavorativa della Provincia di Lecce e rappresenta uno strumento fondamentale di tutela contro diversi tipi di molestia (non solo a connotazione sessuale). E' un punto di arrivo e, al tempo stesso, un punto di partenza con il quale stimolare e rafforzare all'interno dell'Ente la cultura del benessere organizzativo e delle pari opportunità, prevenire e fronteggiare situazioni di mobbing o discriminazioni, diffondere la cultura della legalità, della trasparenza e della non discriminazione.

Alla luce dell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio, il nuovo Codice ha ampliato, rispetto al precedente, il raggio di azione, comprendendo le molestie morali e, in generale, la tutela della dignità personale e professionale dei dipendenti. Esso è stato elaborato sulla base di un'attenta analisi di codici di condotta pubblicati da altri enti locali e istituzioni pubbliche. La struttura e i contenuti del documento, pertanto, riprendono gli elementi standard presenti generalmente nei Codici di condotta. Alla base della sua adozione vi è la considerazione che tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità. Ogni forma di molestia, mobbing, discriminazioni, violenza, sono nocivi all'ambiente di lavoro, producono effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure probabilmente in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

La tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni, violenza, il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona sono garantite dai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale (articoli 3,37,51 della Costituzione Italiana), dalle Raccomandazioni e Direttive europee, dalla normativa nazionale sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, in materia di parità di trattamento e dalle direttive in materia di molestie, violenze sessuali ed altre forme di discriminazioni.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea sancisce (articolo 15) il diritto di ogni individuo a lavorare ed esercitare una professione liberalmente scelta o

accettata. L'articolo 21 vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o le tendenze sessuali. L'articolo 23 afferma il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il nuovo Codice fa proprie le più recenti disposizioni in materia, definite, in particolare, dall'articolo 2 della Legge n. 162/2021 che, intervenendo sulla disposizione cardine contenuta nell'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006), ha ampliato le fattispecie della discriminazione diretta ed indiretta anche a tutela dei candidati in fase di selezione del personale e ha individuato una discriminazione non solo in ogni trattamento, ma anche in ogni modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, che sia motivata dallo stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti, ma anche semplicemente del sesso, dell'età anagrafica o delle esigenze di cura personale o familiare.

Sono presenti, inoltre, alcune definizioni relative alle espressioni “violenza e molestie” nel mondo del lavoro contenute nella Legge 15 gennaio 2021, n. 4 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro”, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione, ed entrata in vigore il 29 ottobre 2022.

Con l'adozione del presente Codice di condotta, la Provincia di Lecce si impegna a promuoverne la diffusione tra il personale interno ed esterno e a proseguire nell'attività di informazione e sensibilizzazioni sul tema, in collaborazione con il Cug e la Consigliera di parità.

TITOLO I - AMBITO DI APPLICAZIONE, PRINCIPI E FINALITA'

Articolo 1 – Ambito di applicazione

La Provincia di Lecce richiamandosi

ai principi di uguaglianza, imparzialità, trasparenza e non discriminazione garantiti dalla Costituzione italiana;

alle Raccomandazioni e Direttive Europee sulla tutela della dignità di donne e uomini sul lavoro;

alla normativa nazionale in materia di promozione dei principi di pari opportunità e di contrasto alle molestie, violenze sessuali ed altre forme di discriminazione

definisce il nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro.

Il Codice di condotta pone al centro la persona nel suo contesto di lavoro, impegnando tutti, a qualsiasi livello organizzativo e di responsabilità, a collaborare al mantenimento di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto il personale e tutti i soggetti che hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con i suoi dipendenti, sono tenuti all'osservanza di principi e delle finalità contenuti nel presente Codice.

Il testo costituisce un'integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce (D.G.P. n.76 del 10.04.2014).

Articolo 2 – Principi e finalità

1. La Provincia, riconoscendo che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso, rappresentano una minaccia alle pari opportunità; riconoscendo, altresì, l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano, garantisce il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, tutela e promuove la cultura del benessere organizzativo, dell'uguaglianza delle

persone e delle pari opportunità e si impegna affinché venga garantita l'osservanza di tali principi.

2. La Provincia condanna qualsiasi comportamento discriminatorio, lesivo della parità di trattamento, diretto e/o indiretto, o in altre forme, derivante da fattori discriminatori quali il sesso, l'origine razziale, l'etnia o l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, la disabilità o la condizione di salute, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere, le condizioni personali o sociali; condanna, inoltre, ogni forma di molestia, sia sessuale o di altro genere, in particolare morale/psicologica, che offenda la dignità e la libertà della persona e i comportamenti persecutori a danno delle lavoratrici e dei lavoratori che integrano la fattispecie di mobbing.
3. Ogni dipendente della Provincia ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, uguaglianza, libertà e dignità della persona.
4. La Provincia riconosce e garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da atti e comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche, da qualsiasi comportamento discriminatorio, anche adottando le iniziative necessarie, ai fini della formazione, dell'informazione e della prevenzione, tese a favorire la cultura del rispetto reciproco tra le persone.
5. E' dovere d'ufficio di ogni dipendente astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, favorire la piena osservanza del presente Codice, contribuire al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione conformi ai principi sopra enunciati.
6. E' vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.
7. La/il dipendente che abbia subito molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, che assicurino la riservatezza dei soggetti coinvolti.
8. Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore costituisce illecito disciplinare e deve essere sanzionata.

Articolo 3 – Definizioni e tipologie

Mobbing

Si definisce mobbing ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuato direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi, nei confronti di una/un lavoratrice/re.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti di carattere persecutorio, (illeciti o anche leciti se considerati singolarmente) che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo mirato, sistematico e prolungato nel tempo, tali da essere lesivi della salute, della personalità o della dignità del dipendente e da pregiudicarne l'integrità psico – fisica.

Mobbing orizzontale e mobbing verticale

In base ai soggetti coinvolti e alla loro posizione nella gerarchia dell'ufficio, si possono individuare le seguenti tipologie di mobbing:

- mobbing orizzontale, quando la condotta mobbizzante è attuata da uno o più colleghi posti allo stesso livello della persona che ne è bersaglio;
- mobbing verticale, quando la condotta persecutoria coinvolge soggetti collocati a diversi livelli della scala gerarchica. Quest'ultimo si può ulteriormente distinguere in mobbing discendente, quando i comportamenti aggressivi e vessatori sono posti in essere dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico della vittima (c.d. "bossing"), e mobbing ascendente, quando viceversa è un lavoratore di livello più basso ad attaccare un soggetto a lui sovraordinato.

Molestie sessuali e morali

L'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, incluse la violenza e le molestie di genere.

L'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Per **molestia sessuale** si intende 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 una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:

- comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;
- richiesta di favori sessuali e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale rivolti ad una persona a prescindere dal sesso o orientamento sessuale;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati da minacce di sanzioni, di punizioni e di conseguenze negative sul lavoro, come pure dalla promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nei locali di lavoro, anche in formato elettronico;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.

Per **molestia morale** si intende qualunque atto o comportamento indesiderato che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della lavoratrice/del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa. Per avere carattere di violenza morale gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti sono mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali). Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l'autostima o si traduce in forme depressive.

Discriminazioni dirette e indirette

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 le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e,

comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

Inoltre, costituisce discriminazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Articolo 4 – Misure di prevenzione

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguale dignità e rispetto, la Provincia:

- si impegna a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che, ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi, contrastano palesemente con una società civile e democratica;
- si attiva affinché vengano perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo;
- promuove la costruzione di un clima relazionale dove la gestione dei conflitti sia realizzata in modo consapevole;
- monitora la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente;
- istituisce e nomina il/la Consigliere/a di fiducia;

- promuove e sostiene l'attività del Comitato Unico di garanzia per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug);
- promuove e sostiene l'attività della Consigliera di parità della Provincia di Lecce;
- propone specifici interventi di formazione alle/ai dirigenti, rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Articolo 4 – Responsabili dell'applicazione del Codice

Premesso che ogni singolo/a dipendente/collaboratore/collaboratrice è tenuto/a a favorire un clima organizzativo in linea con il presente documento, i/le dirigenti sono tenuti/e a vigilare sulla corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice e sono tenuti/e a promuovere un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione.

Articolo 5 – Organismi di parità all'interno della Provincia di Lecce

Il Comitato unico di garanzia (Cug) e il/la Consigliere/a di fiducia e sono gli organi di riferimento interni all'Ente per fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori.

Qualora si verifichi sul posto di lavoro un atto o un comportamento indesiderato, che rientri in una delle categorie sopra enunciate, la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia che può avvalersi del Cug per avviare una procedura nel tentativo di dare una soluzione al caso.

Articolo 6 – Il Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia (Cug) è un organismo che, unificando le competenze dei preesistenti Comitati per le pari opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la Consigliera di Parità al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Cug esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e delle Linee guida dettate dalla Direttiva 4 marzo 2011, successivamente integrata con la n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” del Dipartimento della Funzione pubblica.

Articolo 7 – Il/la Consigliere/a di fiducia

Il/la Consigliere/a di fiducia è una figura prevista nella Raccomandazione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nella Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, recepite nelle direttive comunitarie antidiscriminatorie 2000/43, 2000/78, 2002/73), e nel Testo unico di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008).

Il/la Consigliere/a di fiducia è lo/la specialista incaricato/a di fornire consulenza ed assistenza ai/alle dipendenti per prevenire, gestire, risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni elencati nel presente Codice.

La Provincia individua la figura del/della Consigliere/a di fiducia tra soggetti interni idonei a ricoprire tale incarico, o tra soggetti esterni, in possesso di comprovata esperienza e professionalità nel contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali e mobbing. La Consigliera di fiducia può essere individuata anche nella Consigliera di parità provinciale.

Il/la Consigliere/a sarà nominato/a con apposito decreto dal Presidente della Provincia.

Il/la Consigliere/a di fiducia collabora con il Cug e relaziona annualmente allo stesso sull'attività svolta, evidenziando il numero dei casi trattati, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione; suggerisce azioni positive e partecipa ad iniziative di informazione e formazione nella materia oggetto del presente Codice.

L'incarico del/della Consigliere/a di fiducia ha la stessa durata del Consiglio provinciale e può essere riconfermato per un altro mandato.

L'incarico del/della Consigliere/a di fiducia può essere revocato, con provvedimento motivato del Presidente, sentito preventivamente il Cug, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazione degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza, nell'esercizio dei propri compiti.

L'incarico è esercitato a titolo gratuito.

Articolo 8 – Funzioni e compiti del/della Consigliere/a di fiducia

Le principali funzioni del/della Consigliere/a di fiducia sono: ricevere le segnalazioni; valutare le segnalazioni rispetto al presente Codice; consultare i soggetti interessati; mettere in atto iniziative finalizzate al superamento delle situazioni di disagio, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Per l'assolvimento dei propri compiti il/la Consigliere/a di fiducia agisce in piena autonomia e può avvalersi dei componenti del Cug, dell'Ufficio personale, nonché degli altri uffici dell'Ente in relazione alle specifiche professionalità necessarie; richiede al Direttore generale, al Segretario generale o al Dirigente competente, copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi trattati, che saranno forniti tempestivamente.

Articolo 9 – Procedure per la trattazione dei casi

Procedura informale

Qualora il/la dipendente ritenga di essere oggetto sul luogo di lavoro di atti o comportamenti lesivi della dignità e che presumibilmente possono configurare situazioni di discriminazione, molestie, mobbing si può rivolgere al/alla Consigliere/a di fiducia al fine di verificare la situazione, favorirne il superamento e ripristinare un "sereno ambiente di lavoro".

Il/La Consigliere/a di fiducia, su richiesta della persona interessata:

- Esamina il caso fornendo ogni utile informazione, in relazione alla gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento e sui relativi limiti di tempo entro cui vanno attivate.
- Procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile.
- Valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, anche con eventuali testimoni, tra la persona offesa dal comportamento molesto o discriminante e il presunto responsabile.
- Comunica, ricevendone espresso assenso, alla parte lesa ogni iniziativa che intende assumere e le proposte conclusive, per la soluzione in via pacifica, che ritiene di promuovere.

Il/La Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa relative al caso segnalato, senza il consenso espresso della persona vittima della molestia e della discriminazione.

La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia può avvenire in orario di servizio.

L'interessato può, in ogni momento, rinunciare alla procedura intrapresa con atto scritto, oppure richiedere l'avvio della procedura formale.

La procedura informale deve concludersi entro il termine di 90 giorni dalla richiesta di intervento.

Procedura formale

La persona oggetto di molestie sessuali o di discriminazione può ricorrere alla procedura formale qualora valuti inopportuno il tentativo di soluzione informale del caso o la procedura informale avviata non abbia avuto effetto e il comportamento indesiderato permanga e si protragga nel tempo.

La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto o discriminante da parte dell'interessata/o al Dirigente competente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Il Dirigente, avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di fiducia, promuove di accertamenti preliminari e qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la Provincia potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

Accertata la fondatezza della segnalazione, la Provincia provvede a tutelare la/il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti.

La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro ne risponde disciplinarmente. Nel caso in cui la segnalazione di dimostri infondata la Provincia, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di ristabilire il buon nome della persona accusata.

Nel caso in cui sia il Dirigente competente ad aver messo in atto comportamenti molesti, la denuncia formale va indirizzata al Direttore generale.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 10 – Riservatezza, tutela, ritorsione

1. Tutte le persone coinvolte nei casi di mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.
2. È garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti destinatari ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.
3. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure, quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
4. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie, la/il dipendente interessata/o ha diritto alla riservatezza del proprio nome nel documento pubblicato.
5. Ogni forma di ritorsione diretta e 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.

Articolo 11 - Entrata in vigore

Il presente Codice diverrà efficace dopo quindici giorni dalla data di pubblicazione all'Albo pretorio.

Articolo 12 – Monitoraggio e modifiche

Il Cug effettua monitoraggi periodici sull'applicazione del presente Codice, vigilando sul rispetto delle sue disposizioni e segnalandone agli organi preposti le eventuali violazioni. A tal fine, la Provincia fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessari a svolgere tale attività. Eventuali modifiche o integrazioni al presente Codice, che si rendano necessarie anche in seguito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materia, sono deliberate dal Consiglio provinciale su proposta del Cug.

Articolo 13 - Diffusione

Il presente Codice è pubblicato online sul Portale istituzionale della Provincia di Lecce. La Provincia si impegna, anche tramite il Cug e la Consigliera di parità, a promuoverne la diffusione tra il personale. La Provincia, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, una copia del presente Codice di condotta.

APPENDICE - Riferimenti legislativi e normativi

Normativa europea:

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (cd "Carta di Nizza" -7 Dicembre 2000);
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità di donne e uomini sul lavoro;
- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, recepite nelle direttive comunitarie antidiscriminatorie 2000/43, 2000/78, 2002/73;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
- Piano d'Azione sulla Parità di Genere 2016/2020 del Consiglio e della Commissione Europea;
- Patto Europeo sulla Parità di Genere 2011-2020 del Consiglio dell'Unione Europea.

Normativa nazionale e regionale:

- Costituzione della Repubblica italiana;

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (articoli 15 e 16);
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 7, comma 1 e articolo 57);
- Decreto legislativo 4 novembre 2010 n. 183, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di 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” (articolo 21);
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e sue integrazioni “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al Codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico di salute e sicurezza, art 15 c1 lett h);
- Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione));
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”;

- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto e del Ministro per le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" successivamente integrata con la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione".
- Legge 7 aprile 2014 n. 56, "Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni";
- Legge regionale 6 ottobre 2021 n. 35, "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i generi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile".

Altri riferimenti:

- Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali per il biennio economico 1.1.2000 – 31.12.2001 (Art. 25 - Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e Codice Tipo Allegato);
- Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni di genere, delle molestie sessuali del mobbing, nei luoghi di lavoro della Provincia di Lecce (D.C.P. n. 2/2006);
- Piano triennale di Azioni positive della Provincia di Lecce 2022-2024.