

## DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

### CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI PER IL PERSONALE DEL COMPARTO MINISTERI IN SERVIZIO PRESSO IL MINISTERO DELL'INTERNO (adottato in conformità ai principi contenuti nella Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991)

#### Art 1

##### (Molestie sessuali: definizione)

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

A titolo esemplificativo, rientrano nella tipologia di molestia sessuale, oltre a richieste di prestazioni sessuali e a minacce e discriminazioni, comportamenti verbali o gestuali diretti alla persona, esposizione e diffusione, anche mediante mezzi telematici, di materiale a sfondo sessuale.

#### Art.2

##### (Dichiarazioni di principio)

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/e di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 e denominata d'ora in poi Consigliera/e e viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/e 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;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire, di concerto con i soggetti firmatari del protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/e, di cui vengono definiti al successivo art.3 il ruolo, l'ambito d'intervento e i compiti;
- f) la dipendente o il dipendente che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, ha diritto all'interruzione

tempestiva della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali. E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli artt. 55 e 56 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, nonché dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto ministeri. L'Amministrazione garantisce il proprio impegno affinché in sede di contrattazione collettiva venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili e i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o ritorsione nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti;

h) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione sul presente Codice di condotta - di cui fornirà copia al personale dipendente e ai dirigenti - con particolare riferimento alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona;

i) è vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori. L'Amministrazione si impegna ad attivare le procedure necessarie affinché il predetto comportamento di molestia o di discriminazione costituisca, qualora venga posto in essere da personale di livello dirigenziale, elemento negativo di valutazione.

L'Amministrazione assicura tutela e sostegno alle dipendenti e ai dipendenti in situazione di disagio personale, familiare e sociale.

### Art.3

#### Consigliera/e di fiducia: nomina e compiti.

La Consigliera/e di cui al comma1, lettera d), del precedente articolo 2, viene nominata/o dall'Amministrazione sentito il Comitato Pari Opportunità secondo le procedure vigenti e svolge funzioni di consulenza e di assistenza ai dipendenti che subiscono molestie sessuali, garantendo la riservatezza.

Riferisce annualmente sull'attività svolta al Comitato Pari Opportunità; suggerisce azioni positive e partecipa alle iniziative di formazione e informazione nella materia oggetto del presente regolamento, nonché all'occorrenza alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperto senza diritto di voto.

La consigliera/e provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del presente protocollo e al Comitato Pari Opportunità una relazione sullo stato di attuazione del presente Codice che successivamente, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, provvederà ad inoltrare alla Consigliera Nazionale di Parità presso il Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

### Art.4

#### Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/e per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/e, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla risoluzione del caso.

#### Art.5 Procedura informale

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

L'intervento della Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### Art.6 Denuncia formale

Ove la/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/e ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/e, al dirigente dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuto a trasmettere gli atti al competente ufficio per i procedimenti disciplinari. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

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

Qualora l'autrice/autore di molestie sessuali sia un dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al competente ufficio dell'Amministrazione centrale del personale.

Nel rispetto dei principi che informano la legge 10.4.1991, n.125, che reca "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, potrà adottare, ove opportuno, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, d'intesa con le oo.ss. e sentita la Consigliera/e, le misure organizzative di volta in volta ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti ed a ripristinare nell'ambiente di lavoro una situazione di reciproco rispetto. In attesa della conclusione del procedimento disciplinare l'Amministrazione potrà anche adottare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno, su richiesta degli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea nei confronti di entrambi gli interessati; in tali casi è data loro la possibilità di esporre le proprie ragioni e di avvalersi dell'assistenza delle oo.ss..

Se l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, dispone un provvedimento di trasferimento di natura temporanea:

- qualora i fatti denunciati siano ritenuti fondati, alla/al denunciante è attribuita la facoltà di mantenere il suo posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non le/gli comporti disagio;
- qualora i fatti denunciati non siano ritenuti fondati, ciascuno degli interessati è garantito che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

A conclusione del procedimento disciplinare, qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare la dipendente/il dipendente da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.

#### Art.7

##### Attività di sensibilizzazione

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'Amministrazione includerà informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'Amministrazione dovrà, inoltre, 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 dirigenti, che dovranno promuovere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali.

L'Amministrazione si impegna a promuovere, d'intesa con le oo.ss., la conoscenza del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto materiale informativo destinato ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

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.

L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa si impegnano ad incontrarsi dopo un anno dall'adozione del presente Codice per verificare i risultati ottenuti e procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.