



**CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO IL MOBBING E LE MOLESTIE SESSUALI
DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DEL COMUNE DI FROSINONE**

APPROVAZIONE DA PARTE DEL C.U.G. IN DATA 19/09/2012

Il Comune di Frosinone richiamandosi ai principi della Costituzione, alla raccomandazione della Comunità Europea n.92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro, consapevole dei rischi del disagio psicosociale sul lavoro, evidenziati già nel 2000 dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e del Lavoro, facendo propria la raccomandazione del Parlamento Europeo del 2001 e in attuazione di quanto previsto dal CCNL, adotta il presente codice di comportamento.

Il presente codice di comportamento è adottato in considerazione del fatto che le molestie sessuali e morali (mobbing) sono nocive all'ambiente di lavoro, possono produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure probabilmente in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Art. 1

Principi e finalità

Essere trattati con rispetto e dignità è un diritto inalienabile di ogni lavoratrice e lavoratore del Comune di Frosinone.

L'Amministrazione Comunale:

- garantisce a 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;
- adotta le iniziative volte a favorire il rispetto dell'inviolabilità e della dignità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Le molestie sessuali, il mobbing ed ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di chi le subisce e ne compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento importuno e indesiderato.

Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.

Il/la dipendente che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori ha diritto all'interruzione della condotta molesta anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento.



Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Gli Organi di amministrazione e di governo del Comune di Frosinone sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice nei rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ente.

Articolo 2

Molestie sessuali (definizione e tipologia)

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti male accetti di tipo fisico, verbale e non verbale.

È inoltre da intendersi molestia sessuale ogni atto o comportamento sessuale o basato sul sesso di un soggetto che, esplicitamente o implicitamente, utilizzi a scopo ricattatorio i poteri e le facoltà derivanti dalla sua posizione per ottenere prestazioni sessuali, vantando di poter influenzare le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

Sono classificate come molestie sessuali le seguenti categorie di comportamenti:

a) Molestie che offendono la persona e deteriorano l'ambiente lavorativo:

- discriminazioni: trattasi di comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso;
- insinuazioni e pressioni: sono identificati con comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere e a proporre prestazioni sessuali;
- contatti fisici non desiderati o aggressioni: trattasi di contatti fisici provocati intenzionalmente, non graditi ed imbarazzanti, con caratteristiche a sfondo sessuale.

Rientrano in queste categorie ad esempio:

- apprezzamenti verbali sul corpo;
- sguardi insistenti e gesti alludenti al rapporto sessuale;
- discorsi a doppio senso a sfondo sessuale;
- esposizione di materiale pornografico;
- allusioni alla vita privata sessuale;
- apprezzamenti rozzi;
- sottolineare con parole o commenti la presunta inferiorità della persona in quanto appartenente ad un determinato sesso;
- contatti corporei fastidiosi (pizzicotti, pacche, carezze, ecc.).

b) Molestie basate sullo scambio:



- ricatti: sono rappresentati da proposte e/o imposizione di prestazioni sessuali tramite minacce di sanzioni, di punizioni o di conseguenze negative sul lavoro;
- corruzioni: trattasi di richieste di prestazioni sessuali con la promessa di ricompensa e/o vantaggi personali.

Rientrano in queste categorie, ad esempio:

- proposte esplicite di relazioni sessuali in cambio di vantaggi;
- far intendere che l'accondiscendere a qualche proposta di natura sessuale può comportare giudizi favorevoli o altre situazioni vantaggiose;
- minacce di comportamenti violenti e vessatori che ripetano situazioni tese a rendere impossibile la vita alle persone, o intimidatori come far percepire una eventuale segnalazione di giudizi negativi a superiori in caso di non accondiscendenza a richieste sessuali.

Ogni comportamento va valutato secondo il principio di seguito riportato:

Spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente.

Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta.

Articolo 3

Mobbing (definizione e tipologia)

Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuata dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale di grado uguale, inferiore o superiore.

L'analisi del fenomeno non è necessariamente vincolata all'interno del luogo lavorativo ma si estende a tutte le realtà e le relazioni contestuali all'ambiente del territorio comunale.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi, ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, tali da comportare nella vittima, che è incapace di reagire, una sofferenza esistenziale tale da compromettere la sua dignità, la sua professionalità e/o la sua salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.

Il mobbing non è identificabile in un singolo atto, ma in una costellazione di atti che si ripetono nel tempo in modo frequente e che esprimono, nel loro concatenarsi, una precisa volontà persecutoria la cui conseguenza ultima è, abitualmente, l'allontanamento o auto-allontanamento dal contesto della vittima.

Gli studi più accreditati nel settore sostengono che gli attacchi devono essere di tipologie diverse e devono avere, di massima, una durata di almeno sei mesi con una frequenza di



alcune volte al mese. Situazioni di particolare accanimento aggressivo possono portare ad abbassare a tre mesi il periodo minimo di durata.

Gli atti attraverso cui si manifesta il mobbing sono estremamente vari. A livello puramente indicativo e non esaustivo, si riportano le tipologie in cui abitualmente si usa suddividerli:

- attacchi ai contatti umani (es. limitazioni alle possibilità di espressione e di parola, continue interruzioni nel discorso, critiche e rimproveri costanti, sguardi e gesti ostili, ecc.);
- attacchi alle relazioni sociali (es. trasferimento della vittima in un luogo isolato, comportamenti di evitamento, divieto ai colleghi di parlare e di intrattenere rapporti con questa persona ecc.);
- attacchi alla qualità della situazione professionale e alle aspettative di carriera (es. revoca di ogni incarico o compito da svolgere, assegnazione di lavori oggettivamente senza senso, nocivi o al di sotto della qualifica della vittima, cambiamenti continui degli incarichi, divieto di accedere agli strumenti di comunicazione, svalutazione continua della professionalità, ecc.);
- attacchi alla reputazione (es. calunnie, pettegolezzi, ridicolizzare i difetti o le caratteristiche della vittima, turpiloquio o valutazione palesemente sbagliata o umiliante delle sue prestazioni, ecc.);
- attacchi fisici violenti o minacce di violenza, anche a sfondo sessuale.

Il mobbing è un processo che nasce e si sviluppa attraverso fasi successive di aggravamento e si configura in presenza di più elementi tra quelli sopra descritti.

La nascita del mobbing è favorita da situazioni organizzative caratterizzate da una conflittualità eccessiva e diffusa che per vari motivi, spesso occasionali, tende nel tempo a focalizzarsi su di un soggetto, che, incapace o impossibilitato a reagire adeguatamente, vive un progressivo e graduale peggioramento della sua condizione esistenziale con pesanti ricadute sia sul piano sociale e professionale, che su quello delle sue condizioni di salute psicofisica, fino ad una sua possibile esclusione dal mondo del lavoro e/o dal contesto sociale.

Articolo 4

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

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nel Comune, a qualsiasi titolo. A costoro spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo a sé ed agli altri norme di condotta ispirate ai principi del Codice.



Spetta ai dirigenti, nel rispetto dei principi di cui all'art.1 del presente codice:

- prevenire il verificarsi di abusi nei settori di lavoro dei quali sono responsabili;
- collaborare nel presentare al personale il Codice ed adottare misure concrete per la sua attuazione;
- rendersi disponibili a dare ascolto e sostegno a chiunque si rivolga loro per segnalare episodi di molestia, attenendosi alle procedure codificate dal Codice;
- adoperarsi perché, una volta risolto un episodio di molestie, il caso non si ripeta e non si instaurino forme di persecuzione nei confronti di chi ha sporto denuncia;

L'Amministrazione comunale:

- si rende garante della trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente a assunzione, assegnazione al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro particolari, partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;
- predispone in stretto accordo col Comitato Unico di Garanzia, ed anche in collaborazione con altri Enti o Associazioni, interventi formativi e informativi tesi a promuovere la cultura del rispetto tra le persone;
- garantisce il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie sessuali o di mobbing e a tal fine assicura le risorse necessarie e individua le modalità, le forme e le sedi idonee;
- garantisce altresì assistenza legale mediante la costituzione di un fondo per le spese da sostenere per un primo colloquio con un avvocato esperto in materia, scelto dall'interessato/a, cosicché il soggetto che si ritiene leso possa acquisire piena consapevolezza dei suoi diritti e delle azioni esperibili; le spese legali successive rimangono a carico del singolo individuo, salvo il principio della soccombenza.

Articolo 5

Procedimenti di segnalazione

Coloro che subiscono molestie cercano preliminarmente di convincere chi pone in essere tali comportamenti che questi sono indesiderati ed inammissibili. Nel caso in cui ciò non risulti sufficiente o possibile, verranno utilizzati i procedimenti formale ed informale previsti nel Codice.

Le segnalazioni sono effettuate secondo le seguenti modalità:

A - PROCEDIMENTO INFORMALE

La persona soggetta a molestie richiede l'intervento del Presidente del Comitato Unico di Garanzia in qualità di Consigliere di Fiducia.

Il Presidente del C.U.G., in relazione alle proprie funzioni e nell'ambito del mandato concordato con chi ha denunciato l'episodio, dispone di ampia facoltà di azione; inoltre può avvalersi dell'aiuto



di consulenti esterni (avvocati, psicologi, ecc.), per il tramite della struttura comunale competente, acquisire testimonianze e svolgere indagini interne, incontrare le parti interessate al fine di pervenire ad una valutazione obiettiva della situazione.

Una volta giunta ad una definizione del problema, il Presidente del C.U.G., in accordo con la parte lesa, propone possibili soluzioni, che presenta agli organi competenti.

Qualora i risultati ottenuti dal procedimento informale non siano ritenuti soddisfacenti dal dipendente oggetto della molestia si intraprendono i procedimenti formali.

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

La/Il Consigliera/e di Fiducia informa l'Amministrazione ed il Comitato Unico di Garanzia sul clima aziendale riscontrato durante la gestione dei casi.

B -PROCEDIMENTO FORMALE

La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a al Dirigente Responsabile del Settore di appartenenza o al Segretario Generale nel caso in cui l'autore di molestia sia il Dirigente stesso. Nel caso in cui l'autore sia un amministratore, la segnalazione va inviata rispettivamente al Sindaco o al Presidente del Consiglio.

Il Dirigente o il Segretario Generale, avvalendosi della consulenza del Presidente del C.U.G., promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente, fatta salva comunque ogni altra forma di tutela giurisdizionale. Negli stessi casi, il Sindaco o il Presidente del consiglio inviano gli atti al Segretario Generale per l'avvio del procedimento disciplinare.

In entrambi i procedimenti, se richiesta dall'interessato il Presidente de C.U.G. assiste la vittima delle molestie nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

L'Amministrazione, di concerto con il Presidente del C.U.G., 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.

Si applicano le sanzioni previste dall'art. 25 comma 5 lett. 1)" del CCNL regioni-enti locali 6/7/1995 (codice disciplinare) e ss.mm.ii. o della normativa vigente.

Articolo 6

Riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi citati agli artt. 2 e 3 sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.



Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, la/il dipendente che ha subito molestie ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

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 7

Informazione

L'Amministrazione si impegna a:

- inserire la problematica delle molestie sessuali e del mobbing nei programmi di formazione e di aggiornamento professionale del personale, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti;
- comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del C.U.G. e del suo Presidente;
- consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione;
- organizzare conferenze di servizio in tutti Settori a cura del Comitato Unico di Garanzia.