



COMUNE DI MESSINA
AREA COORDINAMENTO RISORSE INTERNE
DIPARTIMENTO
Relazioni Sindacali- Contenzioso del Lavoro- Controlli Sanitari
Pari Opportunità

CODICE DI CONDOTTA

*Vista la raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991, n. 93/131/CEE
Visto l'art. 19 c.3 lett.d) del C.C.N.L. EE.LL. del 14.09.2000
Visto l'art. 25 del C.C.N.L. EE.LL. del 05.10.2001
Visto il codice tipo allegato al C.C.N.L. EE.LL. del 05.10.2001
Visto il D.Lgs n. 198 dell' 11 aprile 2006
Visto il Regolamento per il funzionamento del Comitato per le Pari Opportunità approvato con
Deliberazione di G.M. n. 490 dell'08 giugno 2006
Visto il Piano Triennale delle Azioni Positive adottato con Deliberazione di Giunta Municipale n.
321 del 12 aprile 2007*

Perché un CODICE

Salute e qualità della vita negli ambienti di lavoro sono temi di sempre maggiore interesse e centralità nella società di oggi. La tendenza odierna è quella di dedicare particolare attenzione alla salute delle/dei lavoratrici/lavoratori, intesa non solo come salute fisica, quale assenza di malattia, ma come processo di miglioramento del benessere fisico e psicologico.

Ciò spiega la crescente attenzione che le Pubbliche Amministrazioni hanno rivolto negli ultimi anni ai concetti di qualità dell'ambiente di lavoro e di salute del lavoratore, tanto da considerare sempre di più altri aspetti legati alla dimensione umana e psicologica e alle ricadute che tali elementi determinano nella vita dell'organizzazione lavorativa.

Le organizzazioni hanno iniziato a tenere in maggiore considerazione l'allestimento dei contesti lavorativi, **l'adozione di pratiche normative, procedurali e comportamentali** e si è constatato che particolari stili di convivenza possono contribuire a creare benessere o malessere e influire direttamente sullo stato di salute dell'intero sistema.

Assumono sempre più importanza anche le caratteristiche dell'ambiente nel quale il lavoro si svolge, tanto che la progettazione dell'ambiente stesso riguarda non solo la sicurezza, ma anche e soprattutto , gli aspetti psico-sociali.

E' in tale contesto che si afferma il principio della dignità e dell'invulnerabilità della persona umana con particolare riferimento alla sfera delle molestie sessuali e morali, dei comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, che divengono meritevoli di tutela da parte dell'Unione Europea con la Raccomandazione N. 92/131/CEE adottata il 27.11.1991 con cui si auspica che tutti gli Stati membri promuovano la stesura di uno specifico **CODICE DI CONDOTTA**.

Quello delle molestie sessuali sul luogo di lavoro comincia ad essere considerato come un doppio problema, per la vittima e per il datore di lavoro che subisce conseguenze negative in maniera indiretta perché pregiudica il rendimento: assenteismo, stress, diminuzione della produttività e della motivazione al lavoro. E,' inoltre, causa di un aumento dei costi per il datore di lavoro e per lo Stato per le continue assenze per malattia e per le assicurazioni mediche.

Si rende, pertanto, necessaria una presa di coscienza dei datori di lavoro, che devono puntare sulla loro responsabilità al fine di garantire un ambiente di lavoro sereno ed in cui trovi attuazione il principio dell' uguaglianza di trattamento tra lavoratrici e lavoratori e di procedere ad un coinvolgimento pressante dei sindacati che, proprio per il loro ruolo all'interno dei luoghi di lavoro, possono e devono svolgere un'importante attività di prevenzione attraverso la contrattazione collettiva.

E' solamente con il 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, sottoscritto in data 5 ottobre 2001, che viene proposto, in allegato, il "Codice di Condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" definito quale "CODICE TIPO" da adottarsi a cura delle singole Amministrazioni.

L'Amministrazione Comune di Messina nell'anno 2006 ha cominciato a muovere i primi passi in materia di Pari Opportunità, con l'adozione del Regolamento per il funzionamento del Comitato per le Pari Opportunità per proseguire, nell'anno 2007 con l'approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive.

Art.1 Finalità

Nell'ottica del perseguimento delle finalità del Comitato per le Pari Opportunità del Comune di Messina, istituito con Deliberazione di G.M. n. 490 dell'08 giugno 2006, richiamate all'art. 1 del Regolamento CPO e aventi "***l'obiettivo di promuovere, favorire e coordinare, ai sensi della predetta normativa, misure e meccanismi tesi a realizzare pari opportunità tra uomini e donne che lavorano, a qualsiasi titolo, presso l'Amministrazione Comunale di Messina, ad affermare le differenze di genere e la pari dignità delle persone, a contrastare qualunque forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata al genere come ad ogni altro tipo di differenza, a migliorare la qualità di vita nell'ambiente di lavoro e a valorizzare pienamente le risorse umane***" e confermate dal Piano delle Azioni Positive, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 321 del 12 aprile 2007, è elaborato uno specifico "**CODICE DI CONDOTTA**" contro le molestie sessuali e a tutela della dignità e della libertà della persona.

Il presente **CODICE** ha, pertanto, lo scopo di proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, oltre che rimuovere, comportamenti molesti o lesivi delle libertà personali dei singoli e atteggiamenti che recano pregiudizio al corretto e proficuo svolgimento dei rapporti di lavoro, attraverso le seguenti modalità di intervento :

- adeguata diffusione alle persone delle informazioni sulle caratteristiche del fenomeno;
- formazione diretta alla promozione di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- predisposizione di una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di comportamenti aventi la connotazione di molestie sessuali.

Il presente **CODICE** è rivolto a tutte/tutti le/i lavoratrici/lavoratori del Comune di Messina, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro con loro instaurato ivi compreso il personale precario.

Al presente codice devono uniformarsi anche i comportamenti delle Amministratrici e degli Amministratori nei loro rapporti con le lavoratrici e i lavoratori in servizio.

Tutti i Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel **CODICE**, sono tenuti ad una costante opera di vigilanza e prevenzione nell'ambito delle unità organizzative di loro competenza ed all'adozione di tutti gli atti necessari a far cessare i comportamenti molesti.

L'Amministrazione è considerata responsabile qualora non garantisca l'espletamento delle procedure formali ed informali o non si attenga a quanto deliberato in sede di procedimento formale.

Art. 2 Definizioni

Ai fini del presente **CODICE** con il **termine persona** si intende ogni lavoratrice/lavoratore che presta la propria attività al Comune di Messina.

Per **molestia sessuale** si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, di tipo verbale e non, anche provenienti da persone dello stesso sesso, oltre che di sesso opposto (Raccomandazione CEE del 27.11. 1991).

Per molestia sessuale si intende, altresì, ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che esplicitamente o implicitamente, influenzi le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti e ogni altro aspetto della vita lavorativa.

La molestia sessuale comprende comportamenti a sfondo sessuale non definibili a priori ma nella cui tipologia rientrano:

1. richieste, esplicite o implicite, di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite, ritenute sconvenienti ed offensive per chi ne è oggetto;
2. promesse, esplicite o implicite, relative all'occupazione, alle qualifiche, agli avanzamenti di carriera, ai trasferimenti, ai licenziamenti, ad agevolazioni e/o privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
3. minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale e in relazione a qualsiasi elemento inerente il rapporto di lavoro;
4. contatti fisici intenzionali e indesiderati;
5. apprezzamenti ed osservazioni verbali o messaggi scritti, di contenuto volgare o, comunque, offensivo della sfera sessuale della persona;
6. gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
7. esposizione nei luoghi di lavoro di foto o altro materiale pornografico, che comportino disagio, imbarazzo o fastidio agli altri dipendenti, o agli utenti o che risultino, comunque inopportuni e sconvenienti;
8. scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza ad un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Costituisce, invece, **molestia morale e violenza psicologica** (mobbing), nell'ambito dell'attività lavorativa, qualunque condotta (scritti, azioni, atti, comportamenti, parole, gesti, patti) aggressiva e vessatoria ripetuta nel tempo, intrapresa dall'Amministrazione, da un preposto o superiore gerarchico ovvero da colleghi o compagni di lavoro nei confronti di qualsiasi persona, che implichi un atteggiamento non etico, dai chiari intenti discriminatori e vessatori, capace di arrecare, anche in via indiretta, offesa alla personalità o all'integrità psichica o fisica della persona.

Il mobbing è definito, come un fatto illecito consistente nella sottoposizione della lavoratrice/lavoratore ad azioni che, se pur singolarmente considerate, non presentano carattere illecito, unitariamente considerate risultano moleste e attuate con finalità persecutorie, tali da rendere penosa per il lavoratore la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sono da intendersi, pertanto, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:

- a) l'immotivato comportamento ostile teso ad emarginare e a respingere dal contesto lavorativo una persona che, a causa di tale condotta, in un certo arco di tempo, subisce delle conseguenze negative quali patologie di tipo fisiologico, stress, depressione, prostrazione, perdita di autostima, catastrofe emotiva, rifiuto della vita lavorativa ovvero pregiudizio della capacità lavorativa;
- b) rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio anche graduale del carico di lavoro, finalizzato ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) calunniare o diffamare in modo sistematico la persona o i suoi familiari divulgando false notizie, pettegolezzi, malevoli insinuazioni, attacchi alla reputazione;
- d) escludere o impedire sistematicamente alla persona l'accesso ad informazioni o notizie rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa ovvero fornire deliberatamente informazioni non corrette;
- e) ostacolare e/o boicottare intenzionalmente l'esecuzione di un lavoro;
- f) esercitare minacce, aggressioni e/o maltrattamenti, anche in forma velata e indiretta, miranti ad intimorire o avvilitare la persona;
- g) assumere immotivatamente atteggiamenti offensivi e/o sgridare, mortificare, denigrare l'immagine della persona disprezzandone e criticandone esageratamente l'operato, anche di fronte a colleghi o a soggetti esterni all'Ente;
- h) predisporre il trasferimento o l'allontanamento della persona dal posto di lavoro in assenza di qualsivoglia esigenza organizzativa;
- i) sollevare la persona da incarichi già affidati, favorirne la perdita di potere formale o informale, ridimensionarne le capacità professionali in termini di chances nella progressione di carriera e di mancato apprezzamento, non giustificato da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;
- j) richiedere alla persona lo svolgimento dell'attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro, non supportata da effettive esigenze di servizio;
- k) esercitare forme di controllo eccessive e ingiustificate nei confronti della persona, anche a sua insaputa e con l'intento di danneggiarla;
- l) escludere immotivatamente o ostacolare la persona da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- m) manifestare evidente ostruzionismo in merito alle richieste di permessi;
- n) rifiutare incontri chiarificatori;
- o) assegnare alla persona compiti molto al di sopra delle sue possibilità professionali o della sua condizione fisica o psicologica ovvero compiti irrisolvibili o privi di senso;

- p) assegnare alla persona, contrariamente ai meriti, mansioni o compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale al fine di demotivarla o emarginarla;
- q) attuare qualunque forma di persecuzione o discriminazione correlata alla sfera privata della persona per ragioni di razza, sesso, nazionalità, religione, disabilità o di altro genere.

Art. 3 **Principi**

Vengono affermati i seguenti principi valoriali:

Le persone del Comune di Messina hanno il diritto inalienabile ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Ledono questo diritto le molestie sessuali, le violenze morali e le persecuzioni psicologiche, intese come eventi che compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa della persona coinvolta.

L'Amministrazione Comunale deve garantire ad ogni persona un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui l'organizzazione del lavoro deve essere fondata su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza. Ciascuna persona è tenuta, altresì, ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

Ogni persona del Comune di Messina, vittima di molestie sessuali o comportamenti vessatori sul lavoro, deve essere posta nelle condizioni di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato avvalendosi di procedure diversificate, tempestive ed imparziali, di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Ogni persona del Comune di Messina ha il diritto a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti.

Ed in tal senso, si precisa che la persona, che approfittando della propria posizione di superiorità gerarchica o sfruttando l'altrui situazione di svantaggio personale, familiare e sociale pone in essere comportamenti discriminatori o molesti, assume un contegno scorretto che è perseguibile.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione gerarchica per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente **CODICE**.

La violazione della dignità della persona costituisce ipotesi d'illecito disciplinare; analoga responsabilità disciplinare grava sulla persona che denuncia consapevolmente fatti di cui al presente codice, che successivamente dovessero rivelarsi insussistenti.

La persona che denuncia casi di molestia sessuale o comportamenti vessatori può avvalersi della procedura informale o, in alternativa, della procedura formale, ai sensi delle vigenti normative in materia di responsabilità disciplinare (D.Lgs 165/2001 articoli 55 e 56).

Il Comune di Messina, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo a3-0043/94 e dal C.C.N.L. EE.LL. del 5 ottobre 2001, provvede ad istituire la figura della/del Consigliera/re di fiducia, denominata d'ora in poi Consigliera/Consigliere, impegnandosi, altresì, a sostenere ogni persona che si avvalga dell'intervento della Consigliera/Consigliere o che sporga denuncia per molestie sessuali o morali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione diretta o indiretta. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

Art. 4 **Modalità di intervento**

Il Comune di Messina, al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione delle molestie sessuali o morali così come sopra definite, si impegna a:

- 1) effettuare le necessarie verifiche sulle procedure inerenti la gestione del rapporto di lavoro e l'applicazione degli istituti contrattuali, anche su richiesta del CPO, per appurare l'assenza di atti e comportamenti contrari al presente **CODICE** e al fine di monitorare la situazione delle risorse umane, avendo particolare riguardo a che l'attività degli organi di direzione politica o di alta amministrazione si estrinsechi sempre in provvedimenti congruamente motivati e sia attenta al rispetto della L.n. 241/90 e s.m.i. sulla trasparenza amministrativa;
- 2) intervenire sull'organizzazione del lavoro ponendo particolare attenzione alle situazioni in cui serve una maggiore tutela e promuovendo azioni di sostegno nei confronti delle persone in particolari condizioni di svantaggio personale, familiare e sociale;
- 3) predisporre specifici interventi formativi e informativi sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente **CODICE**, prestando particolare attenzione alla formazione delle/dei Dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona rivolta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- 4) dare massima diffusione del presente **CODICE** attraverso pubblicazione negli appositi spazi fisici e virtuali (pagine web);

- 5) attivare un canale di comunicazione per tutto il personale implementando, all'interno del Comune di Messina, una rete di diffusione della cultura del rispetto della persona e della dignità umana.

Art. 5 Consigliere/a di Fiducia

In applicazione del presente **CODICE** l'Amministrazione Comune di Messina istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sui luoghi di lavoro.

La/il Consigliera/e di fiducia è una figura istituzionale esterna all'Ente nominata dal Sindaco con proprio atto, preferibilmente donna, viene scelta con apposita selezione tra candidati, in possesso di idonee competenze e capacità professionali adeguate al ruolo. I requisiti d'idoneità all'incarico sono individuati con apposito bando dell'Amministrazione, di concerto con il Comitato Pari Opportunità.

La/il Consigliera/e di fiducia può essere revocata/o, con atto del Sindaco, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro, la persona interessata potrà rivolgersi al Consigliere di fiducia per avviare una procedura nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento del Consigliere di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La/il Consigliera/e di fiducia deve fornire consulenza e assistenza alla persona interessata oggetto di molestie e contribuire alla soluzione del caso.

La/il Consigliera/e di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti, si avvale del supporto degli uffici dell'Area Coordinamento Risorse Interne che, tramite una persona appositamente individuata, collaborerà e fungerà da interfaccia interna per tutto ciò che attiene l'acquisizione di informazioni e lo svolgimento dell'iter procedurale conseguente alla segnalazione o alla denuncia di un comportamento identificabile come molestia.

La/il Consigliera/e di fiducia deve avere libero accesso agli atti e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la risoluzione del caso. Ha, inoltre, il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio.

La/il Consigliera/e di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sui suoi diritti, ivi compresa l'azione penale, nel caso in cui il comportamento denunciato si configuri come reato, nel rispetto delle parti in causa e della loro privacy.

La/il Consigliera/e di fiducia viene ascoltato dall'Amministrazione nella fase istruttoria ed è ascoltato anche nell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.

La/il Consigliera/e di fiducia, di concerto con il Comitato Pari Opportunità, propone all'Amministrazione, nel pieno rispetto della privacy, azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare le pari dignità e libertà delle persone. Partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'ente e a tale scopo partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperto senza diritto di voto.

Segnala al Comitato Pari Opportunità e al Dirigente dell'Area Risorse Interne situazioni di disagio ambientale anche a scopi preventivi.

Ogni anno, il Consigliere di fiducia presenta una relazione sull'attività svolta, al Sindaco e/o all'Assessore delegato e, per conoscenza, al CPO.

Art. 6 Procedura informale

La persona vittima di comportamenti molesti e vessatori può chiedere anche verbalmente l'intervento della/del Consigliera/e di fiducia.

La/il Consigliera/e di fiducia, effettuate le necessarie verifiche, se sussistono i presupposti per un suo intervento, nel rispetto della privacy, ha ampia facoltà d'azione:

- su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte denunciante e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Acquisito il consenso, può intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e 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;

- può suggerire all'Amministrazione l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc) per avere il supporto di pareri qualificati nella formulazione del proprio giudizio;
- sente la/il presunta/to autrice/autore dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- d'intesa con le parti interessate, ai fini conciliativi, promuove incontri congiunti tra le parti e qualora lo ritenesse necessario, per tutelare la vittima della molestia, può proporre al Dirigente Competente idonee misure organizzative, compreso il trasferimento in altra sede lavorativa di una delle due persone interessate. Qualora la/il presunta/to autrice/autore delle molestie sia il Dirigente dell'ufficio di appartenenza del denunciante, le proposte relative alle misure da adottare saranno inoltrate al Direttore Generale. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre i trenta giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura, la/il denunciante, previo colloquio con il Consigliere di fiducia può chiedere la sospensione della procedura informale, ritirando la segnalazione o presentando denuncia per l'attivazione della procedura formale. La procedura informale deve terminare entro 60 giorni.

Art. 7 Procedura formale

Qualora, dopo l'esperimento della procedura informale, il comportamento molesto o vessatorio permanga, la persona interessata può ricorrere alla procedura formale che prende avvio con la denuncia scritta presentata al Dirigente competente per i procedimenti disciplinari e per conoscenza al proprio Dirigente. Rimane salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale che eventualmente la persona interessata volesse intraprendere.

Qualora la/il presunta/to autrice/autore della condotta molesta sia una/un Dirigente la denuncia formale dovrà essere inoltrata direttamente al Direttore Generale o al Segretario Generale, che successivamente trasmetterà gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Il Dirigente competente in materia di procedimenti disciplinari, con la collaborazione del Consigliere di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della vigente normativa (D.Lgs 165/2001, artt. 55 e 56). Ogni provvedimento disciplinare deve essere adottato previa contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un avvocato ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Le indagini sono effettuate garantendo il pieno rispetto dei diritti di difesa di tutti i soggetti coinvolti.

Le indagini sono coperte da assoluta riservatezza, anche e soprattutto laddove è necessario acquisire testimonianze, e devono essere incentrate sui fatti, con conservazione di un resoconto completo di tutti gli elementi raccolti.

In ogni fase del procedimento è data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni.

Durante lo svolgimento della procedura, le parti possono farsi assistere dal Consigliere di fiducia o da un rappresentante sindacale o da una terza persona di fiducia.

Il Dirigente competente in materia di procedimenti disciplinari, garantisce, inoltre, la verbalizzazione di ogni fase del procedimento avviato su istanza di parte, consentendo il diritto di accesso agli atti alle sole parti interessate o, su espressa delega, ai rispettivi assistenti o difensori. Tutti gli atti del procedimento sono registrati su apposito protocollo riservato.

Qualora richiesto, il Consigliere di fiducia assiste il dipendente che ritiene di aver subito molestie, nella fase istruttoria del procedimento disciplinare, in tal caso la denuncia presentata dalla persona interessata può essere accompagnata da una memoria scritta del Consigliere di fiducia sugli esiti della procedura informale esperita.

In attesa della conclusione di procedimento disciplinare l'Amministrazione potrà adottare un provvedimento di allontanamento cautelare dal posto di lavoro di uno o più soggetti coinvolti al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

L'Amministrazione, di concerto con il Consigliere di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la persona che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o vessatori.

La persona che denuncia consapevolmente fatti di cui al presente **CODICE** inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque per ottenere vantaggi sul posto di lavoro, ne risponde in via disciplinare.

Qualora la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di ristabilire il buon nome della persona accusata. E' fatta salva la possibilità dell'accusato di tutelarsi in ogni sede.

Alla/al dipendente responsabile di comportamenti molesti sono applicabili le sanzioni disciplinari stabilite dalla normativa vigente, secondo i criteri di gradualità e proporzionalità in relazione alla gravità della mancanza.

Art. 8 Riservatezza e Tutela

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie o vessazioni sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione e al rispetto della normativa in materia di tutela delle persone e altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali.

Nei casi d'assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, seguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o "mobbing", la persona interessata ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza alla normativa sulla privacy. Ogni forma di ritorsione, diretta e indiretta, nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di "mobbing", ivi compresi i testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

Per prassi generale, qualora la denuncia venga accolta e si determini la necessità di spostare o trasferire una delle parti, spetta al denunciante scegliere se rimanere al suo posto o essere trasferito altrove.

Art. 9 Atti discriminatori

Per atto discriminatorio si intende qualsiasi provvedimento di modificazione non richiesta della posizione soggettiva della persona che abbia denunciato comportamenti di molestia sessuale o morale, ovvero di chi abbia depresso in senso conforme alla denuncia, adottato entro un anno da questa.

Altra forma di tutela riservata a chi subisce molestie è l'annullamento immediato (entro cinque giorni) in autotutela, degli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico od economico della persona interessata derivante da atto discriminatorio, riconducibile di molestia sessuale o "mobbing", e, particolarmente, da ricatti o minacce accompagnati a molestia sessuale.

Art. 10 Formazione e Informazione

L'Amministrazione Comunale di Messina si impegna, in accordo con il Comitato Pari Opportunità, a fare in modo che la problematica delle molestie sessuali e della violenza psicologica sia trattata nei programmi di formazione per neo/assunti/e, 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 delle molestie;
- materiale informativo destinato alle/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali;
- corsi di formazione specifici, sia sulla sicurezza psicofisica dei luoghi di lavoro, sia sulla gestione del personale, rivolti al personale e ai Dirigenti;
- comunicazioni a tutto il personale del nome e del luogo di reperibilità del Consigliere di fiducia;
- a tutti i dipendenti e dirigenti copia del presente **CODICE DI CONDOTTA**;
- massima diffusione attraverso l'esposizione del testo negli appositi spazi fisici e telematici.

L'Amministrazione Comune di Messina promuove un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del **CODICE DI CONDOTTA** nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali, avvalendosi dell'apposita relazione annuale predisposta dal Consigliere di fiducia.

Art. 11 Norma finale

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CODICE si fa rinvio alle disposizioni normative contrattuali vigenti in materia.