

## **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE**

### ***Premessa***

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, attribuisce al dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori, grazie a iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

L'Agenzia attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni e al mobbing. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

In tale prospettiva, l'Agenzia adotta questo *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e ad ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone*.

Il *Codice di condotta* viene adottato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia e sentite le Organizzazioni Sindacali, in attuazione del *Piano triennale di azioni positive dell'Agenzia*, tenuto conto della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. 92 /131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e successive

modificazioni), in coerenza con le disposizioni di cui agli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ispirandosi altresì alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il mobbing sul posto di lavoro e al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## ***Art. 1***

### ***Finalità***

Il *Codice di condotta* costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo *Codice di condotta* l'Agenzia intende:

- a. tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b. definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c. assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d. identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e. individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f. favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

## ***Art. 2***

### ***Destinatari e ambito di applicazione***

I principi, le regole e le tutele contenute nel Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori nell'Agenzia, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.

Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Agenzia per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

I responsabili delle strutture devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone.

### ***Art. 3***

#### ***Definizione di mobbing***

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei colleghi, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a. la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- b. l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- c. il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

### ***Art. 4***

#### ***Definizione di molestia sessuale***

Costituisce molestia sessuale 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 un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. I trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di essersi sottomesso, costituiscono una discriminazione ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5.

## **Art. 5**

### ***Definizione di discriminazione***

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 i lavoratori in ragione:

- a. del sesso;
- b. dell'età;
- c. della razza o origine etnica;
- d. della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e. dell'orientamento politico o sindacale;
- f. dell'orientamento sessuale;
- g. dei motivi di salute;
- h. di situazioni di disabilità;
- i. dello stato di gravidanza;
- j. dello stato di maternità o paternità anche adottive.

Si ha *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri in ragione delle cause sopra citate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte del capo ufficio che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

## **Art. 6**

### ***Consiglieri di fiducia. Attività e procedura informale***

Il Consigliere di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche oggetto del presente *Codice di condotta*. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

Il Consigliere:

- a. raccoglie le istanze e fornisce informazioni sul fenomeno del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;

- b. informa il lavoratore, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- c. acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del denunciante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
- d. valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- e. valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f. elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g. suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h. si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I Consiglieri di fiducia non possono assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal denunciante.

Il denunciante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

I Consiglieri promuovono, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e hanno il compito di monitorare le situazioni a rischio.

I Consiglieri formano una rete coordinata da un Coordinatore, che ha il compito di organizzare la rete, diffondere le buone pratiche e monitorare, in forma anonima, le segnalazioni pervenute e le attività svolte dai Consiglieri, anche in materia di informazione e prevenzione.

Il Coordinatore presenta annualmente una relazione alla Direzione Centrale del Personale e al Comitato Unico di Garanzia. La relazione tratta:

1. le segnalazioni pervenute, le attività svolte dai Consiglieri e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
2. le eventuali problematiche di carattere generale, proponendone anche possibili soluzioni.

## *Art. 7*

### *Nomina, formazione e durata dell'incarico dei Consiglieri di fiducia*

In via sperimentale, in attesa di verificare in concreto l'incidenza delle segnalazioni, i Consiglieri di fiducia sono nominati nel numero massimo di 10 unità.

La carica dei Consiglieri è quadriennale. I consiglieri possono essere riconfermati una sola volta.

I consiglieri saranno adeguatamente formati per l'espletamento dell'incarico a cura dell'Amministrazione.

In collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Agenzia, sentito il Gruppo interministeriale di monitoraggio e supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia, promuove intese con altre pubbliche amministrazioni al fine di favorire la reciproca utilizzazione e lo scambio di attività tra i Consiglieri di fiducia dei diversi enti, e di promuovere la nascita di una rete intercompartimentale dei Consiglieri nella P.A., con competenza estesa al personale di tutti gli enti sottoscrittori, anche finalizzata allo scambio di esperienze e buone prassi.

## **Art. 8**

### ***Disposizioni particolari per i Consiglieri di fiducia***

I Consiglieri svolgono il loro ruolo in orario di lavoro. Dell'attività di Consigliere, l'Agenzia deve tener conto anche ai fini dell'assegnazione dei carichi di lavoro.

I Consiglieri di fiducia, durante l'espletamento dell'incarico, non possono rivestire ruoli o essere destinati a mansioni incompatibili con l'esercizio della funzione.

Essi sono tenuti all'obbligo del segreto in relazione a fatti e documenti di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

L'Agenzia deve assicurare la massima autonomia e indipendenza ai Consiglieri di fiducia nell'esercizio della loro attività e garantire loro i mezzi necessari per l'espletamento del mandato.

Nessun pregiudizio di natura giuridica o economica può derivare loro in conseguenza dello svolgimento dell'incarico.

I Consiglieri possono essere revocati, sentito il Comitato Unico di Garanzia, con provvedimento motivato, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

## **Art. 9**

### ***Denuncia formale***

Qualora la persona che si reputi lesa ritenga i tentativi di soluzione informale insufficienti, non risolutivi o improponibili, può effettuare denuncia formale scritta al responsabile della struttura di riferimento (Direttore provinciale, Direttore del Centro operativo, Direttore del CAM o titolare di uffici interni alle strutture centrali o regionali), avvalendosi eventualmente dell'assistenza del Consigliere di fiducia.

Qualora il predetto titolare di ufficio sia soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata al Direttore regionale/centrale da cui la struttura di riferimento dipende.

Il responsabile così individuato promuove gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e adotta le misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se ne sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare o, in difetto di competenza, trasmette immediatamente gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di nuocere a qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Resta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale e contrattuale.

### ***Art. 10***

#### ***Riservatezza***

Le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente *Codice di condotta* sono tenute alla riservatezza riguardo ai fatti e alle notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso, fatti salvi la tutela di interessi giuridicamente rilevanti e l'adempimento di obblighi.

### ***Art. 11***

#### ***Attività di sensibilizzazione***

L'Agenzia si impegna, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere la conoscenza del *Codice di condotta* per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:

- a. pubblicazione nei siti *intranet* nazionale e regionali dell'Agenzia;
- b. affissione nella bacheca delle diverse strutture;
- c. consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
- d. creazione di una banca dati con la normativa vigente nazionale ed europea;
- e. coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
- f. opuscoli informativo-formativi;
- g. audiovisivi;
- h. seminari;
- i. incontri.

L'Agenzia s'impegna inoltre, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, a diffondere i valori e i principi contenuti nel *Codice di condotta*, anche tramite specifici interventi formativi.

Le attività formative finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle molestie sessuali, del mobbing e di ogni altra forma di discriminazione dovranno servire a dare ai dipendenti piena conoscenza dei meccanismi e delle procedure utili a tradurre in concreti

comportamenti quotidiani l'affermazione e il rispetto dei principi a tutela dell'integrità e della dignità della persona dei lavoratori dell'Agenzia.

### ***Art. 12***

#### ***Modifiche al Codice di condotta***

Il presente codice entra in vigore decorsi 15 giorni dalla data di pubblicazione nella Intranet nazionale dell'Agenzia.

L'Agenzia verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione del Coordinatore della rete dei Consiglieri di fiducia previsto all'art. 6 e provvede, qualora necessario, a modificare, aggiornare o integrare il Codice, sentito il Comitato Unico di Garanzia.