



***PROVINCIA DI VENEZIA***

***CODICE DI CONDOTTA  
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'  
DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI***

**Approvato dal Consiglio Provinciale  
Con deliberazione prot. n. 27251/31 di verb. del 15 aprile 2004**

CODICE DI CONDOTTA  
PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'  
DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

Titolo I  
PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1  
*(Principi)*

1. Essere trattati con dignità è un diritto di tutti i lavoratori/trici della Provincia di Venezia. Chi lavora alla Provincia di Venezia è tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
2. Le molestie a sfondo sessuale insidiano la dignità di coloro che le subiscono compromettendone: la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro. Esse incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.
3. E' compito della Provincia di Venezia assicurare un ambiente di lavoro libero da alcuna forma di ricatto e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
4. L'autore/trice di molestie sessuali sul lavoro verso un/a collega, un/a collaboratore/trice, un superiore, utente o altra persona, assume un contegno scorretto e perciò viola un preciso dovere d'ufficio.
5. Chi è vittima di molestie sessuali sul lavoro è posto nelle condizioni di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato, anche mediante l'accesso a procedure diversificate, idonee allo scopo.
6. Chi denuncia casi di molestia sessuale ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.
7. La molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, in quanto il fattore che la determina è rappresentato dal sesso di colui o colei che ne è fatto/a segno.

Art. 2  
*(Definizione di molestia sessuale)*

1. 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, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale e non verbale.
2. La molestia sessuale comprende comportamenti a sfondo sessuale diversi, non definibili a priori, i quali:
  - si distinguono dalle attenzioni a sfondo sessuale amichevoli e reciproche, perché chi ne è oggetto le ritiene palesemente offensive;
  - se rifiutati incidono direttamente o indirettamente, sulle decisioni del datore di lavoro, dei superiori o dei colleghi, inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o altro aspetto attinente l'occupazione;
  - creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.

Art. 3  
*(Tipologie)*

1. Oltre alle richieste di prestazioni sessuali e ai ricatti sessuali, possono rientrare nella tipologia della molestia sessuale anche:
  - apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità;
  - gesti alludenti al rapporto sessuale;

- contatti corporei fastidiosi (pizzicotti, pacche ecc.);
- forme di comunicazione a doppio senso a sfondo sessuale;
- esposizione di materiali che alludono al sesso o di carattere pornografico;
- sottolineatura con parole, commenti, della presunta inferiorità delle persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso.

## TITOLO II IMPEGNI DELL'AMMINISTRAZIONE E FINALITÀ

### Art. 4

#### *(Compiti dell'Amministrazione provinciale)*

1. L'Amministrazione provinciale assicura un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
2. L'Amministrazione provinciale promuove, anche in osservanza delle normative comunitarie e nazionali in materia, tutte le iniziative necessarie alla prevenzione e alla rimozione di tali comportamenti illeciti.
3. Nel caso siano segnalati casi di molestie sessuali, fornisce una assistenza tempestiva, adeguata e imparziale a coloro che ne sono stati oggetto, nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti e tutelando la/il denunciante o chiunque desideri rendere o renda testimonianza da eventuali atti di ritorsione diretta o indiretta.
4. L'Amministrazione programma corsi di formazione diretti in particolare a quadri, funzionari, dirigenti e rappresentanti sindacali, che sensibilizzino i partecipanti circa gli impegni assunti in materia di molestie sessuali e contro le discriminazioni di genere.
5. Il/la Presidente della Provincia di Venezia il/la Presidente del Consiglio provinciale, gli/le Assessori/e, i/le Consiglieri/e, i/le dirigenti, le lavoratrici e i lavoratori, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, contribuisce ad assicurare un ambiente di lavoro in cui vengano rispettati i principi richiamati al comma 1.

### Art. 5

#### *(Finalità del codice)*

1. Il presente codice ha finalità:
  - a) di informare tutti i lavoratori e lavoratrici, con rapporto di lavoro dipendente (subordinato) o con rapporto di lavoro "atipico" (parasubordinato o autonomo), le/i dirigenti della Provincia di Venezia, le/i rappresentanti sindacali, le amministratrici e gli amministratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
  - b) di predisporre una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestia.
2. A tutti i/le dipendenti, ai/alle nuovi/e assunti/e con qualunque rapporto di lavoro al momento dell'assunzione, viene consegnata una copia del presente codice.

## TITOLO III APPLICAZIONE

Art. 6  
*(Ambito di applicazione)*

1. Il presente codice si applica in tutti i luoghi dell'Amministrazione Provinciale nei confronti di chiunque li frequenti a qualsiasi titolo.
2. Il codice si applica a tutti quei soggetti (uomini e donne) che abbiano un rapporto funzionale o lavorativo di qualsiasi tipo con la Provincia di Venezia, nei luoghi stessi in cui il rapporto si esplica.
3. Il codice trova applicazione anche nei confronti di soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza, appalto, collaborazione nonché nei confronti degli/delle amministratori e degli/delle consiglieri.
4. Qualora la persona oggetto di molestia sessuale non riesca a far percepire all'autore/trice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può rivolgersi all'esperto appositamente individuato dalla Provincia di Venezia per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale.
5. Essa può altresì richiedere, in alternativa, al/alla dirigente del Settore gestione del personale la trattazione formale del caso, ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare.

TITOLO IV  
RISORSE E STRUMENTI

Art. 7  
*(Ruolo del/della Consigliere/a di parità)*

1. La Provincia di Venezia individua il/la Consigliere/a di fiducia nella persona del/della Consigliere/a di Parità.
2. Il/la Consigliere/a di Parità nominato/a ai sensi del decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività dei consiglieri delle consigliere di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ha sede presso il Settore Lavoro e Formazione Professionale di Mestre ove, per lo svolgimento dei propri compiti, dispone di un ufficio autonomo e di un proprio budget.
3. Il/la Consigliere/a di Parità si avvale, per il suo ruolo di Consigliere/a di fiducia, del Comitato Pari Opportunità dell'Ente, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti ai casi da trattare ed ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
4. I dipendenti e le dipendenti oggetto di molestie sessuali possono rivolgersi al/alla Consigliere/a di parità per ricevere consulenza e assistenza e per attivare la procedura informale di cui all'art. 8, ovvero quella formale di cui all'art. 9.
5. La partecipazione degli/delle interessati/e agli incontri con il/la Consigliere/a di parità avviene in orario di servizio.
6. Nell'ambito dei suoi compiti il/la Consigliere/a di parità partecipa alla programmazione dei corsi di formazione di cui all'art. 4, comma 4, del presente codice. Ogni anno il/la Consigliere/a di Parità invierà copia della sua Relazione Annuale al Presidente e al Comitato Pari Opportunità della Provincia.
7. Il/la Consigliere/a di parità è in carica 4 anni e può essere riconfermato/a una sola volta.

Art. 8  
(Procedura informale)

1. Chi ritiene di essere vittima di molestie sessuali ed intenda porvi fine attraverso una procedura informale può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di parità dopo un colloquio con lo/la stesso/a.
2. Questo/a dispone della più ampia facoltà di azione per risolvere la questione; può sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie, anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata; può acquisire eventuali testimonianze; può proporre alle parti interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuovere gli effetti e ad impedirne il ripetersi. Qualora non ritenga idonea la procedura informale, il/la Consigliere/a di Parità può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle legali, se il comportamento denunciato configura un'ipotesi di reato.
3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di propria fiducia.
4. La procedura dovrà chiudersi in tempi brevi, e in ogni caso non oltre 60 giorni dalla richiesta d'intervento.
5. E' obbligo del/della Consigliere/a di Parità, delle persone interessate e di chi le rappresenta, nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio successivamente ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede giudiziaria.

Art. 9  
(Procedura formale)

1. Chi ritiene di essere vittima di una molestia sessuale, e non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito, può chiedere l'avvio di una procedura formale di accertamento della molestia mediante richiesta al/alla Consigliere/a di Parità. La richiesta deve essere inoltrata per iscritto.
2. L'istruttoria dovrà concludersi entro 30 giorni dalla data della richiesta scritta, prorogabili una sola volta nel caso di indagini particolarmente complesse, per un massimo di altri 30 giorni.
3. Il/La Consigliere/a di Parità contesta per iscritto alla persona che ha posto in essere le presunte molestie i fatti oggetto della denuncia, invitandola a presentare le sue difese, anche con l'assistenza di una persona di sua fiducia.
4. Il/La Consigliere/a di Parità, sentite separatamente le parti, valuta la possibilità di una conciliazione, proponendo le misure che ritiene più opportune per la soluzione del caso. Le parti possono farsi assistere da una persona di fiducia.
5. Se il tentativo di conciliazione si conclude positivamente, il/la Consigliere/a redige processo verbale dell'avvenuta conciliazione, facendolo sottoscrivere dalle parti.
6. Se il tentativo di conciliazione non dà esito positivo il/la Consigliere/a di parità sporge formale denuncia, se trattasi di lavoratori, al Direttore Generale che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio competente per l'attivazione del procedimento disciplinare. Nei casi di atti attribuiti ad un/una amministratore/amministratrice o consigliere/a provinciale, la denuncia sarà rivolta al/alla Presidente della Provincia e al/alla Presidente del Consiglio provinciale.

Art. 10  
*(Formazione e informazione)*

1. Nei programmi di formazione del personale, l'Amministrazione deve includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione deve predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire le discriminazioni di genere ed il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere a tutti i livelli la diffusione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali, anche attraverso assemblee interne e incontri rivolti a tutti i lavoratori/lavoratrici.
4. L'Amministrazione provinciale fornirà copia del Codice di comportamento a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, nonché ai neoassunti che alla firma del contratto, si impegnano a non assumere comportamenti in contrasto con il medesimo, e agli amministratori.

Art. 11  
*(Riservatezza)*

1. Tutte le persone coinvolte nelle procedure (informale e/o formale) sono tenute al riserbo sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
2. La corrispondenza diretta al/alla Consigliere/Consigliera di Parità è recapitata direttamente al suo ufficio. Le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli, sono registrate su un protocollo riservato, istituito presso il suddetto ufficio.

Art. 12  
*(Norma finale)*

1. Il nominativo, il recapito del/della Consigliere/a di Parità ed altre istruzioni di carattere operativo inerenti le procedure evidenziate agli artt. 8 e 9 saranno rese note a tutti i soggetti sottoposti a questo Codice.
2. Copia del presente Codice è disponibile presso ogni sede dell'Amministrazione Provinciale e sul sito internet della Provincia.
3. L'esistenza del Codice di Condotta della Provincia di Venezia deve essere comunque resa nota ad ogni soggetto a cui tale Codice fa riferimento, al fine di informare circa gli strumenti di tutela e le norme generali di comportamento.