ISTRUZIONE PER ADULTI C.P.I.A. 1 CREMONA - AOO UDS UFFICIO DI SEGRETERIA - PR. U. N. 0003860 DEL 20/11/2023 - I.1

Ministero della Difesa

CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI PER IL PERSONALE CIVILE DEL MINISTERO DELLA DIFESA

Premessa

Il presente Codice – che si riferisce al personale civile, sussistendo per il personale militare specifiche disposizioni in materia - si prefigge l'obiettivo di prevenire le molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verifichino, garantisce un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, garantendo un contesto lavorativo non compromesso da ricatti e ritorsioni conseguenti ad episodi di molestie sessuali.

Articolo 1
(Definizione)

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato 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.
2. A titolo esemplificativo, possono essere considerati come molestie riconducibili alla sfera sessuale:
   a) comportamento basato sul sesso (in questa fattispecie rientra, ad esempio, la condotta di chi denigra, motteggia, intimidisce o insulta con allusioni all'aspetto fisico, soprattutto in correlazione al sesso della persona presa di mira);
   b) comportamento non verbale a connotazione sessuale (in questa fattispecie rientra, ad esempio, la condotta di chi mostra foto o figure, oggetti o scritti pornografici o con contenuti a significato sessuale, e di chi assume comportamenti e compie gesti con lo stesso significato);
   c) comportamento verbale a connotazione sessuale (vi rientrano le proposte o le pressioni non desiderate a sfondo sessuale, le frasi oscene e a doppio senso);
   d) comportamento fisico a connotazione sessuale (vi possono essere ricompresi, ad esempio, i contatti fisici non desiderati e non giustificati).

ISTRUZIONE PER ADULTI C.P.I.A. 1 CREMONA - AOO UDS UFFICIO DI SEGRETERIA - PR. U. N. 0003860 DEL 20/11/2023 - I.1

Articolo 2
(Dichiarazioni di principio)

1. Il Codice è ispirato ai seguenti principi:
   a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione di cui all'art. 1;
   b) è sancito il diritto dei dipendenti ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
   c) è sancito il diritto dei dipendenti di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
   d) è istituita la figura del Consigliere di fiducia (denominato d'ora in poi Consigliere). Viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento del Consigliere 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 il Comitato per le pari opportunità e il Comitato sul fenomeno del mobbing, i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliere (di cui vengono definiti al successivo art. 3 il ruolo, l'ambito di intervento e i compiti), nonché i tempi di svolgimento delle procedure;
   f) 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 molestia, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive ed imparziali. E' assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti;
   g) nei confronti dei dipendenti autori delle molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli artt. 55 e 56 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, nonché dai contratti collettivi del comparto ministeri. L'Amministrazione garantisce – nelle more dell'emanazione di apposite disposizioni normative e/o contrattuali che istituiscano apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o ritorsione nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale – che i suddetti comportamenti saranno comunque valutabili ai fini disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
   h) l'Amministrazione si impegna a dare la più ampia informazione in ordine al presente Codice di condotta – anche mediante pubblicazione sul sito del Dicastero – 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 fatto divieto di approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori.

ISTRUZIONE PER ADULTI C.P.I.A. 1 CREMONA - AOO UDS UFFICIO DI SEGRETERIA - PR. U. N. 0003860 DEL 20/11/2023 - I.1

L'Amministrazione si impegna ad attivare le procedure necessarie affinché il predetto comportamento costituisca, qualora venga posto in essere da personale di livello dirigenziale, elemento negativo di valutazione.

Articolo 3
(Consigliere di fiducia)

1. Il Consigliere di fiducia di cui al punto d) del precedente articolo 2, viene nominato dalla Direzione Generale per il personale civile, su proposta del Comitato per le pari opportunità e del Comitato sul fenomeno del mobbing, previa individuazione dei requisiti culturali e professionali della persona da designare. Lo stesso dura in carica due anni, con possibilità di rinnovo.
2. Il Consigliere di fiducia svolge funzioni di consulenza e di assistenza ai dipendenti che subiscono molestie sessuali, garantendo la riservatezza. Lo stesso riferisce annualmente sull'attività svolta al C.P.O. e al Comitato sul fenomeno del mobbing; suggerisce azioni positive e partecipa alle iniziative di formazione e informazione nella materia oggetto del presente Codice e all'occorrenza partecipa alle riunioni del C.P.O. e del Comitato sul fenomeno del mobbing, in qualità di esperto senza diritto di voto.

Articolo 4
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro il dipendente potrà rivolgersi per iscritto al Consigliere per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso, esprimendo il proprio consenso, che può ritirare per iscritto in qualsiasi momento interrompendo conseguentemente la procedura.
2. L'intervento del Consigliere, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato, dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, stabiliti secondo le modalità fissate nel precedente articolo 2, punto e).

3. Il Consigliere - che deve possedere idonei requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dall'Amministrazione - è incaricato di fornire assistenza a chi subisce molestie sessuali e di contribuire alla risoluzione del caso.

Articolo 5
(Procedura informale)

1. Il Consigliere, ove il dipendente oggetto di molestie lo ritenga opportuno, interviene anche attraverso incontri e confronti con l'autore delle molestie, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. L'intervento del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede e assicurando ogni forma di garanzia ai soggetti coinvolti.

ISTRUZIONE PER ADULTI C.P.I.A. 1 CREMONA - AOO UDS UFFICIO DI SEGRETERIA - PR. U. N. 0003860 DEL 20/11/2023 - I.1

Articolo 6
(Denuncia formale)

1. Ove il dipendente che subisce le molestie sessuali non ritenga di fare ricorso all'intervento del Consigliere, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere denuncia formale, con l'assistenza del Consigliere, all'autorità responsabile dell'ufficio di appartenenza che, sarà tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora il presunto autore delle molestie sessuali sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale.
3. Rimane comunque fermo l'obbligo di denuncia di cui all'articolo 331 c.p.
4. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste in materia di responsabilità disciplinare.
5. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
6. Nel rispetto dei principi che informano il D.Lgs. 11.4.2006, n.198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare potrà adottare, qualora opportuno, d'intesa con le OO.SS., sentito il Consigliere di fiducia, le misure organizzative di volta in volta ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti ed a ripristinare nell'ambito lavorativo una situazione di reciproco rispetto.
7. Nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, al denunciante è attribuita la facoltà di mantenere il proprio posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non comporti disagio.
8. Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare al fine di ristabilire un clima sereno. In tali casi è data la possibilità ad entrambi i soggetti coinvolti di esporre le proprie ragioni ed è, comunque, garantito a ciascuno degli interessati che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.
9. A conclusione del procedimento disciplinare, qualora risulti accertata la segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare il dipendente da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Articolo 7
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale l'Amministrazione includerà informazioni in ordine agli orientamenti adottati in merito alla

ISTRUZIONE PER ADULTI C.P.I.A. 1 CREMONA - AOO UDS UFFICIO DI SEGRETERIA - PR. U. N. 0003860 DEL 20/11/2023 - I.1

prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molesta abbia luogo.

2. 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.
3. L'Amministrazione si impegna a promuovere la conoscenza del presente Codice di condotta anche attraverso assemblee interne.
4. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e, qualora ritenuto necessario, procedere alle eventuali integrazioni e/o modificazioni.