

Il presente processo verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto, come segue:

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott. Giuseppe Cramarossa

**IL PRESIDENTE**

GIULIO MARINI

Sul presente atto vengono espressi i seguenti pareri:

Parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del D.L.gvo n.267/2000

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso ai sensi dell'art.49 del D.L.gvo n.267/2000

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**

In pubblicazione all'Albo Provinciale per quindici giorni dal 22/07/2004

Viterbo li 22/07/2004

**IL SEGRETARIO GENERALE**

D' ORDINE del Segr. Gen.le  
CANNONE Dino

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge.

Viterbo li 26 AGO. 2004

**IL SEGRETARIO GENERALE**

D' Ordine del Segr. Gen.le  
F.to Cannone Dino



Copia conforme per uso amm.vo  
Viterbo 22 LUG. 2004  
**IL SEGRETARIO**

D' ORDINE del Segr. Gen.le  
CANNONE Dino



**PROVINCIA DI VITERBO**

**Deliberazione della Giunta Provinciale**

Delibera n. 270 del registro.

OGGETTO: Recepimento del Regolamento in materia di tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici. Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

L'anno 2004 addì Venti del mese di Luglio in Viterbo nella sede dell'Amministrazione Provinciale si è riunita la Giunta Provinciale, la quale con la presenza dei Sigg.:

		Presenti	Assenti
GIULIO MARINI	Presidente	X	
MARIO LEGA	Vice Presidente	X	
FRANCESCO BATTISTONI	Assessore		X
MASSIMO GEMINI	Assessore	X	
ERINO POMPEI	Assessore	X	
GIOVANNI MARIA SANTUCCI	Assessore	X	
VINCENZO SPAGNUOLO	Assessore	X	

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Giuseppe Cramarossa ha adottato la seguente deliberazione:

## La Giunta

Premesso che il CCNL del 5 ottobre 2001 prevede all'art. 25 che gli enti adottino, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al ccnl del 1.04.1999, con proprio atto il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991 nr 93/131/CEE.

Viso il protocollo d'intesa allegato alla presente deliberazione che definisce, il Regolamento da adottare in riferimento a quanto indicato nel precedente punto e sottoscritto con le OO:SS in data 18.05.2004;

Ritenuto pertanto utile di dover ufficializzare l'accordo raggiunto tra le parti recependo con atto deliberativo il contenuto del predetto protocollo secondo il testo allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato A);

Visti i pareri favorevoli espressi dal responsabile servizio interessato sotto il profilo della regolarità tecnica e dal responsabile del servizio finanziario, sotto il profilo della regolarità contabile.

A voti unanimi:

### DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute a trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

- 1) di recepire il contenuto del protocollo tra la provincia di Viterbo e le organizzazioni sindacali per il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro come previsto dalla raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.1991 nr 93/131/CEE.
- 2) di disporre che il contenuto del predetto accordo venga trasmesso, per opportuna conoscenza, a tutti i responsabili dei settori;
- 3) di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS;
- 4) di dichiarare, ravvisata l'urgenza di provvedere all'applicazione della metodologia permanente di valutazione, il presente atto immediatamente eseguibile.

Comprende n. 1 allegato.

Copia conforme per uso amministrativo  
Viterbo 25 LUG 2004  
IL SEGRETARIO  
D. ORDINE del Seg. Gen. le  
CANNONE DINO



# PROVINCIA DI VITERBO



## REGOLAMENTO IN MATERIA DI TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI. CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO .

### ART. 1 DEFINIZIONI

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per :
  - a) **MOLESTIA SESSUALE:** 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, non verbale e scritto.
  - b) **CODICE DI CONDOTTA:** codice di comportamento relativo alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali.
  - c) **UFFICIO ASCOLTO:** struttura finalizzata alla soluzione di incomprensioni e conflittualità fra i dipendenti e/o di problematiche personali irrisolte che si ripercuotono inevitabilmente nell'ambito lavorativo.
  - d) **CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA:** figura istituita, all'interno dell'Ufficio Ascolto, per la trattazione dei casi che si configurano come lesivi della dignità della persona, compresi i casi di molestie sessuali sul luogo di lavoro.  
Tale figura è incaricata di fornire consulenza e assistenza al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.
  - e) **COMITATO PARITETICO SUL MOBBING:** Comitato di cui all'art. 8 del CCNL del 22.01.2004

### ART. 2 OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento è diretto a :
  - a) tutelare la persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa;
  - b) garantire il dipendente da ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
  - c) tutelare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

- d) salvaguardare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- e) salvaguardare il benessere psicofisico di ciascun dipendente;
- f) promuovere una gestione delle risorse umane che assicuri pari dignità ed effettive condizioni di parità tra uomini e donne nel lavoro.

### ART.3 UFFICIO ASCOLTO IN MATERIA DI TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI.

1. Ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al presente Regolamento, è istituita nell'ambito delle competenze attribuite nell'ambito dei servizi assistenziali, una struttura, denominata "Ufficio ascolto in materia di tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici", in prosieguo indicato "Ufficio ascolto".
2. L'Ufficio ascolto ha il compito di:
  - a) migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare le capacità di tutto il personale;
  - b) mitigare conflittualità e incomprensioni poiché il dipendente, se messo in condizioni ottimali per lo svolgimento del suo lavoro, può fare esprimere nel miglior modo possibile le sue potenzialità;
  - c) promuovere l'effettiva uguaglianza uomo - donna nell'ambiente di lavoro e nei percorsi professionali, secondo i principi ispiratori della legge n. 125 del 10 aprile 1991;
  - d) tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro che assumono le caratteristiche della violenza morale, della persecuzione psicologica, e della violenza fisica, comprese le molestie sessuali;
  - e) agire sia in via preventiva che successivamente quando si verificano casi di molestia sessuale.

### ART.4 CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

1. E' istituita, all'interno dell'Ufficio Ascolto, la figura della Consiglieria / del Consigliere di fiducia, denominata/o d'ora in poi Consiglieria/ Consigliere, per offrire un supporto personale, capace di fornire consulenza ed aiuto ma anche di prestare assistenza nella soluzione dei casi che si configurano come lesivi della dignità della persona.
2. Viene garantito il sostegno ad ogni componente del personale che chiedi di avvalersi dell'intervento della Consiglieria/ 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.

3. La Consiglieria / il Consigliere di fiducia è nominata/o dal Presidente della Provincia, previa individuazione da parte del Comitato per le Pari Opportunità dei criteri generali relativi al ruolo, all'ambito di intervento, ai compiti ed ai requisiti culturali e professionali della persona da designare. Il Presidente della Provincia potrà designare persona esterna all'Ente, in possesso dei prescritti requisiti, oppure individuare al proprio interno persona idonea a ricoprire l'incarico, alla quale rivolgere un apposito percorso formativo.
4. La Consiglieria / il Consigliere dura in carica per l'intero mandato del Presidente della Provincia.
5. Rientrano i compiti assegnati alla Consiglieria / al Consigliere di fiducia :
  - a) la trattazione dei casi;
  - b) il supporto nei confronti di chi ha subito l'atto lesivo;
  - c) la promozione di un ambiente di lavoro non inquinato da comportamenti offensivi della dignità personale;
  - d) la collaborazione con il Comitato per le Pari Opportunità nell'ipotesi di provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
6. Nell'ipotesi in cui oggetto di molestie sessuali fosse una dipendente, il Presidente della Provincia, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, valuta la possibilità di designare una figura professionale di sesso femminile.
7. La Consiglieria / il Consigliere di fiducia può chiedere all'Ente collaborazioni esterne che abbiano altre competenze specifiche (giuridiche, sociologiche, ecc.) qualora la risoluzione del caso lo richieda.

## ART.5

### PROCEDURE DA ADOTTARE PER LA RISOLUZIONE DEL CASO

#### 1. *Procedura informale.*

Nel momento in cui si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro, il/la dipendente potrà rivolgersi alla Consiglieria / al Consigliere di fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consiglieria / del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

Il dipendente / la dipendente e la Consiglieria / il Consigliere valutano la possibilità di un confronto diretto con il presunto molestatore che avviene in presenza della Consiglieria / del Consigliere di fiducia.

Nel caso l'interessata / o non si senta di affrontare un confronto diretto, la Consiglieria / il Consigliere procede in via del tutto riservata a raccogliere elementi di valutazione e può proporre, nel frattempo, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, la mobilità di una o delle persone interessate e suggerire a chi gli sottopone il caso l'azione più idonea.

2. *Procedura formale.*

Qualora la dipendente / il dipendente leso ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà ricorrere alla procedura formale, sporgendo denuncia, con l'assistenza della Consigliera / del Consigliere, al Dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza e per conoscenza al Dirigente del Settore Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Il Dirigente della struttura alla quale il dipendente appartiene, ricevuta la denuncia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora ne esistono i presupposti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi delle norme contrattuali in materia.

Qualora il presunto autore di molestie sessuali sia il Dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia è inoltrata al Segretario Generale o al Direttore Generale se nominato, che provvede ad inoltrare la documentazione al Settore gestione e sviluppo delle risorse umane, quale ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

3. Nella fase degli accertamenti viene assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti e dei relativi dati personali, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
4. Il Dirigente del Settore gestione e sviluppo delle risorse umane, nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, con provvedimento motivato, adotterà, sentita/o la Consigliera / il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute valide di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora il Dirigente del Settore gestione e sviluppo delle risorse umane nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante – il denunciante, ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita / o altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui il Dirigente del Settore gestione e sviluppo delle risorse umane, non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno od entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle rappresentanze sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

**ART.6**

**MODALITA' DI ACCESSO ALL'UFFICIO ASCOLTO**

1. L'Ente assicura all' Ufficio ascolto, per la riservatezza dei casi allo stesso presentati, una sede idonea a garantire la riservatezza del procedimento.
2. La documentazione prodotta dall'Ufficio ascolto viene adeguatamente conservata, dandone informazione al dipendente medesimo per le finalità previste ai sensi del presente regolamento.
3. Il Dirigente del Settore di cui al precedente comma provvede a rendere pubblico all'Albo pretorio ed alle strutture di massima dimensione, l'orario di apertura e di chiusura dell'Ufficio ascolto.

**ART.7**  
**COMITATO SUL MOBBING**

1. E' istituito il Comitato per il mobbing composto dalla Consiglieria di Parità dell'Ente e da rappresentanti delle OO.SS. con la finalità di contrastare forme sistematiche di violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Il funzionamento del comitato sarà garantito dalla struttura assegnata alla consigliera di Parità.
2. Compiti del comitato saranno ricompresi in a) raccolta dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di competenza; b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale; c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione, alla repressione delle situazioni di criticità;
3. Al fine di definire i margini del fenomeno si indicano a titolo esemplificativo, talune situazioni che integrano il fenomeno in oggetto: - marginalizzazione dell'attività lavorativa, mancata assegnazione di compiti, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti ed ingiustificati trasferimenti; - esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione; - prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto o di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisico; - impedimento sistematico e strutturale all'accesso di notizie; - esercizio esasperato di forme di controllo; - inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'attività ordinaria di lavoro.

**ART. 8**  
**DISPOSIZIONI FINALI**

1. Il presente Regolamento costituisce il "Codice di condotta", previsto dal CCNL del 5 ottobre 2001 relativo al comparto del personale delle regioni e delle autonomie locali, per le procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali ed integra le disposizioni contenute nel Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei servizi nel testo vigente.
2. Il Settore Gestione e sviluppo delle risorse umane provvede a dare ampia informazione ed a fornire copia del presente Regolamento ai dipendenti ed ai dirigenti dell'Ente.
3. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001.
4. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti l'Ente dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
5. L'Ente dovrà, peraltro, 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.
6. La formazione delle dirigenti e dei dirigenti dovrà, in particolare, riguardare la promozione e la diffusione della cultura del rispetto della persona, volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.