

CODICE DI CONDOTTA

CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DELLA CORTE DEI CONTI

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente codice si applica nei confronti di tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora ed opera all'interno della Corte dei conti.

Art. 2

Definizione

Per molestia sessuale si intendono quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Art. 3

Dichiarazione di principi

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno della Corte dei conti a sostenere il personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire;
- e) viene garantito l'impegno della Corte dei conti a definire preliminarmente il ruolo, la durata, l'ambito d'intervento, i compiti e requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/consigliere. La nomina della Consigliera/del Consigliere sarà preceduta da un'apposita selezione, sentite le Organizzazioni sindacali;
- f) il Comitato per le Pari Opportunità esprime parere sulla nomina;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti;



- h) la Corte dei conti si impegna ad assicurare ampia diffusione al presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 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 la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consiglieria/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consiglieria/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dalla Corte dei conti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 5

Procedura informale

1. La Consiglieria/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per 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.
2. L'intervento della Consiglieria/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 6

Procedura formale

1. La dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali, ove non ritenga di far ricorso all'intervento della Consiglieria/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'eventuale assistenza della Consiglieria/del Consigliere, al Segretario generale che intraprenderà le iniziative dovute in relazione allo status giuridico del presunto autore di molestie sessuali.
2. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, l'Amministrazione adotta, sentita la Consiglieria/il Consigliere, le misure organizzative ritenute 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.

3. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 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 comporti disagio alla persona.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, 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 organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che comportino disagi.

Art. 7

Riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale, perseguibile ai sensi del D.Lvo 196/2003.
2. Le persone coinvolte in episodi di molestie sessuali hanno diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
3. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile sotto il profilo disciplinare.

Art. 8

Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione la Corte dei conti dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. La Corte dei conti 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. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione della classe dirigente al fine di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona e della prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo di intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine di ogni anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Art. 9
Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla firma del protocollo d'intesa.

