

**Codice di Condotta  
per la tutela della dignità  
delle lavoratrici e dei lavoratori  
del  
Comune di Catanzaro**

**Adottato con deliberazione della Giunta Comunale  
n° 537 del 06/12/2006**



## Sommario

Presentazione Sindaco <b>On. Rosario Olivo</b>	<i>pag</i> 5
Presentazione Assessore <b>Avv. Francesco Granato</b>	7
Presentazione Consigliere <b>Dott. ssa Elena Bova</b>	9
<b>Art. 1 - Principi e finalità</b>	11
<b>Art. 2 - Molestie sessuali</b>	13
<b>Art. 3 - Violenza psicologica</b>	14
<b>Art. 4 - Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice</b>	15
<b>Art. 5 - Consigliera/e di Fiducia</b>	17
<b>Art. 6 - I compiti della/del Consigliera/e di Fiducia</b>	18
<b>Art. 7 - Procedure</b>	20
<b>Art. 8 - Riservatezza e tutela</b>	22
<b>Art. 9 - Formazione e informazione</b>	23



## Presentazione Sindaco

Una città delle regole, dei diritti e dei doveri. Una città che rifiuti la cultura della violenza, della sopraffazione, dell'illegalità. Una città che privilegi e promuova la cultura del rispetto, della tolleranza, della parità uomo-donna.

È la Catanzaro che, con l'aiuto di tutti, vorremmo costruire. Si tratta di un obiettivo ambizioso, non semplice da realizzare in una città che soffre, come tante altre nel Sud, di fenomeni sociali, delicati e che investono direttamente le fasce a rischio della popolazione.

Come in tutti gli aspetti della vita, è necessario dare buoni esempi. Il Comune, che rappresenta la Casa dei cittadini, deve essere un modello per tutti.

In questa ottica, si muove il “Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro”, uno strumento che la Giunta comunale ha approvato formalmente, su proposta dell'assessore alle risorse umane, avv. Francesco Granato, con lo scopo di fissare la “macchina burocratica” dell'Ente.

L'elaborazione del Codice si deve anche all'impegno della dottoressa Elena Bova, professionista dotata di spiccata sensibilità politica, che ha accettato di darci una mano nel lavoro di costruzione di questa “città delle regole”.

L'articolo 1 del Codice è, per quanto ci riguarda, un vero e proprio “manifesto”: il rispetto e la dignità della persona è un diritto inalienabile di ogni lavoratore/lavoratrice; è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, discriminazione fondata sul sesso, violenza psicologica.

Ma nel Codice c'è anche un preciso richiamo ai doveri: ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto nell'Ente a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati sui principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

Non si tratta, dunque, di un documento sterile, ma di un serio tentativo di operare un equilibrio tra diritti e doveri del lavoratore.

Sono certo che il Codice sarà accolto positivamente dai nostri dipendenti che voglio, in questa occasione, ringraziare per il lavoro che svolgono, alcune volte in condizioni non facili.

Ai cittadini confermo tutto il nostro impegno per riorganizzare la “macchina comunale” e adeguarla sempre di più ai bisogni e alle esigenze di una società in continua trasformazione.

**ON. ROSARIO OLIVO**  
Sindaco di Catanzaro

## Presentazione Assessore

Abbiamo l'obiettivo, non solo di natura contrattuale quanto anche morale, di diffondere e promuovere la rinnovata cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro.

Ciò si può fare assicurando un ambiente di lavoro sereno in cui trovi effettiva attuazione il principio dell'uguaglianza di trattamento tra le lavoratrici ed i lavoratori ed in cui sia innanzitutto salvaguardata la loro dignità in quanto persone.

Si può fare quando si è consapevoli che ogni comportamento non desiderato a connotazione sessuale, per primo quello di colleghi e superiori, costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si può fare intervenendo per prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti anche solo moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che, per svariate ragioni, si intende emarginare sia professionalmente, sia socialmente e comunque nei confronti dei più deboli.

Il **“Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro”** ha lo scopo di fornire un presidio orientato ad impedire il verificarsi di casi di molestia sessuale e di mobbing e, ove questi si verificano, di garantire la tempestiva attivazione di procedure che consentano di affrontare il caso e di evitarne la ripetizione.

Faranno da corollario al Codice le azioni di formazione/informazione, di sensibilizzazione e di promozione della effettiva cultura del rispetto della dignità delle persone, delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori e di prevenzione/repressione del mobbing.

**AVV. FRANCESCO GRANATO**  
Assessore alle Risorse Umane e Professionali



## Presentazione Consigliere

Questo codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro nasce dalla sensibilità politica e umana del Sindaco Rosario Olivo e della nuova Giunta.

Ha il significato di un valore aggiunto, un di più alla vasta legislazione in materia di pari-opportunità.

Ribadire il principio etico del rispetto e della dignità della persona quale diritto primario delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Catanzaro cui ispirare regole, atti, comportamenti della nuova amministrazione, significa guardare con una nuova lente il lavoro di quelle donne e quegli uomini che ogni giorno dicono alla città chi siamo.

Sono quegli impiegati, funzionari, dirigenti che rappresentano il cuore del corpo del Comune. Metterli al centro dell'attenzione per la nuova amministrazione significa operare una svolta politica e culturale che vuole fare dei dipendenti del comune una "elite amministrativa", una nuova classe dirigente.

Un atto, questo codice, insieme ad altri, per riportare al centro dell'attenzione il lavoro ma anche la sua qualità, i suoi tempi, ritmi, modalità.

I suoi diritti ma anche i doveri; l'organizzazione del lavoro ma anche la grande questione del peso che rivestono nel lavoro le relazioni tra impiegati e funzionari, funzionari e dirigenti. Migliorare le relazioni tra persone per aumentare l'impegno e la produttività nel lavoro.

Sentirsi inesistenti incoraggia la pigrizia, l'arrendevolezza. Fornisce alibi.

Il mobbing, di cui tanto si discute è usare la violenza psicologica quale unico regolatore dei rapporti di lavoro, è negazione delle diversità e libertà delle persone.

Una buona organizzazione del lavoro deve puntare a fare emergere il valore che ha in sé ogni lavoratrice e lavoratore.

Questo è il senso che il nuovo corso del Comune di Catanzaro vuole dare agli strumenti per le pari-opportunità: commissione del Consiglio, Comitato delle pari-opportunità, Comitato per il mobbing.

Una rivoluzione nei metodi e contenuti di governo.

Rispetto dei diritti e dei doveri, delle differenze, azioni di sostegno alle/ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

Impegno per dare valore ed autorevolezza alle/ai dipendenti perché il palazzo comunale diventi la scuola primaria alla cittadinanza.

Perché questo luogo diventi volano di amore per la Città.

**DOTT. SSA ELENA BOVA**  
Consigliera di Fiducia

## Articolo 1

# Principi e finalità

1. Il rispetto e la dignità della persona è un diritto inalienabile di ogni lavoratore/lavoratrice. È inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, discriminazione fondata sul sesso, violenza psicologica. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto nell'Ente a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta conforme ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.
  
2. È sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Il rispetto e la dignità della persona sono violati dalle molestie sessuali e violenze psicologiche che compromettono l'integrità fisico-psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce. I lavoratori/lavoratrici hanno diritto nell'Ente di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno evitando ogni tipo di discriminazione fondata sul sesso e ogni tipo di comportamento importuno ed indesiderato a connotazione sessuale e vessatorie.
  
3. L'Amministrazione garantisce a ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, i lavoratori/le lavoratrici in ragione del genere. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Assume la tutela e promuove azioni di sostegno ai/alle dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

4. L'autore/trice di molestie sessuali e violazione psicologiche sul lavoro verso un/a collega, o verso persona di grado gerarchico più elevato, o verso utente o altra persona, assume un contegno scorretto che è perseguibile.
5. Chi è vittima di molestie sessuali o di comportamenti vessatori sul lavoro deve essere 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 o comportamenti vessatori ha diritto alla riservatezza ed è tutelato da atti di ritorsione diretta o indiretta.

## Articolo 2

# Molestie Sessuali

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 sè o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. È inoltre da intendersi molestia sessuale ogni atto o comportamento a connotazione sessuale che, esplicitamente o implicitamente, influenzi le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.
2. La molestia sessuale è atto di discriminazione, in quanto il fattore che la determina è rappresentato dal sesso di colui che ne è stato fatto/a segno.
3. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:
  - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
  - b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
  - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
  - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
  - e) parole, gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
  - f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
  - g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

### Articolo 3

## Violenza Psicologica

1. Costituisce violenza psicologica e molestia morale ogni atto e comportamento aggressivo o vessatorio ripetuto nel tempo a danno di lavoratori/trici, posto in essere da colleghi/e e/o superiori.

Sono da intendersi, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:

- a) l'immotivato isolamento anche psicologico da parte dei colleghi, strumentale a demotivare il lavoratore;
- b) rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio anche graduale del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) le persecuzioni scritte e verbali volte a denigrare la capacità professionale;
- d) gli atteggiamenti aggressivi, insolenti, derisori ed ogni altro comportamento adottato da persone di grado gerarchico superiore o da colleghi che incida sulla dignità morale e/o salute psico-fisica del dipendente.

## Articolo 4

### **Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice**

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutti i soggetti che / hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con il suo personale.
2. Sono responsabili dell'applicazione del Codice i/le Dirigenti in quanto la molestia sessuale e la violenza psicologica sono una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti/e a rispettare e a far rispettare. Il mancato rispetto dei principi o la loro non applicazione ai sensi dei commi 1 e 2, concorre nella valutazione dei dirigenti come elemento non positivo.
3. Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali e violenze psicologiche si applicano le misure disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
4. L'Amministrazione si fa carico di:
  - a) effettuare le necessarie verifiche sulle procedure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro e all'applicazione degli istituti contrattuali, per appurare l'assenza di atti o comportamenti contrari al presente codice;
  - b) intervenire sull'organizzazione del lavoro con particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela e l'adozione di interventi di sostegno nei confronti dei/delle lavoratori/trici in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.
5. L'Amministrazione, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

6. L'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente Codice di comportamento.
7. L'Amministrazione garantisce il sostegno psicologico ai dipendenti vittime di molestie sessuali e/o violenze psicologiche e a tal fine individua le modalità, le forme e le sedi idonee.

## Articolo 5

### Consigliere di Fiducia

1. È istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sul luogo di lavoro.
2. La/il Consigliera/e di fiducia, è scelta/o tra persone esterne all'ente, provviste di laurea e di adeguata qualificazione e comprovata quinquennale esperienza idonea a svolgere l'incarico. L'incarico, presupponendo un rapporto di fiducia, è conferito "*intuitu personae*" su nomina del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, il Comitato pari opportunità ed il Comitato Paritetico del mobbing, senza esperimento di alcuna procedura selettiva.
3. In sede di prima attuazione la/il Consigliera/e fiducia, fermi i requisiti per il conferimento dell'incarico, è scelto e nominato direttamente dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, fra soggetti esterni.
4. La/il Consigliera/e di fiducia dura in carica due anni e può essere riconfermata/o per una sola volta.

## Articolo 6

### **Compiti della/del Consigliera/e di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sui suoi diritti, non esclusa l'azione penale, se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto delle parti in causa e della loro privacy.
2. L'Amministrazione sente la/il Consigliera/e di fiducia nella fase istruttoria. La/il Consigliera/e è ascoltata/o anche nell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.
3. Ogni anno, la/il Consigliere di fiducia relaziona sulla propria attività alla Giunta Comunale, all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Comunale, al Comitato Pari Opportunità comunale ed al Comitato paritetico comunale.
4. La/il Consigliere di fiducia assiste con funzione propositiva, senza diritto di voto, alle sedute del Comitato Pari Opportunità comunale, del Comitato paritetico del mobbing e può essere consultato dalla Commissione Consiliare per le Pari Opportunità. A tali organismi la/il Consigliere di fiducia fornisce assistenza e consulenza specialistica.
5. La/il Consigliere di fiducia suggerisce al Sindaco e all'Assessore preposto alle risorse umane, nel pieno rispetto della riservatezza, azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione a tale scopo.

6. Segnala al Comitato Pari Opportunità ed al Comitato Paritetico del Mobbing e al Dirigente del settore Personale e Organizzazione situazioni di disagio ambientale anche a scopi preventivi.
7. La/il Consigliere di fiducia può avvalersi di funzionari interni dell'amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali ecc.) al fine di permettere una completa tutela civile, penale, amministrativa delle vittime di molestie sessuali e di mobbing. In casi eccezionali, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale, può avvalersi di consulenti esterni.
8. Alla/al Consigliere di fiducia è garantita adeguata ed efficiente postazione di lavoro presso gli Uffici del Gabinetto del Sindaco.
9. La/il Consigliere di fiducia ha piena autonomia operativa e può richiedere, *ratione materiae*, ai Dirigenti comunali dati e atti che riguardano il singolo dipendente e/o la gestione complessiva delle risorse umane. Tali atti e documenti saranno forniti dai preposti nel rispetto della riservatezza e della legge sui dati personali e sensibili.

## Articolo 7 Procedure

1. La persona vittima di comportamenti molesti e vessatori può chiedere anche verbalmente l'intervento della/del Consigliera/e di fiducia.
2. La/il Consigliera/e di fiducia fatte le verifiche necessarie, se sussistono i presupposti per un suo intervento nel rispetto della legge n. 675/96 (e s.m.i):
  - a) su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
  - b) suggerisce all'Amministrazione l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
  - c) sente l'autore/trice dei comportamenti molesti e vessatori ed acquisisce eventuali testimonianze;
  - d) promuove incontri congiunti tra la persona vittima e l'autore/trice del comportamento molesto o vessatorio. Qualora lo ritenesse necessario, per tutelare la vittima della molestia, può proporre al Dirigente del Settore Personale e Organizzazione Responsabili dell'Organizzazione lo spostamento, anche temporaneo, di una delle persone interessate, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mobilità e del ruolo rivestito.
3. La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la persona interessata e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre trenta giorni dalla conoscenza del fatto.
4. In ogni momento della procedura, il/la denunciante, previo colloquio con la/il Consigliera/e di fiducia, può chiedere di sospendere ogni iniziativa.

5. La persona sottoposta a molestie ovvero a continue pressioni psicologiche può richiedere l'assistenza delle R.S.U. aziendali.
6. La/il Consigliera/e di fiducia può esperire tentativi informali di soluzione fra le parti.
7. La/il Consigliera/e di fiducia comunica il tentativo di soluzione esperito al Dirigente del Settore Personale e Organizzazione, nel pieno rispetto della riservatezza delle parti.
8. Qualora permanga il comportamento molesto o vessatorio di cui ai commi precedenti, sulla base di denuncia scritta da parte dell'interessato/a, il Dirigente del settore Personale e Organizzazione promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avviano il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
9. Quando richiesto la/il Consigliere di fiducia assiste la vittima delle molestie o dei comportamenti vessatori nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.
10. L'Amministrazione, di concerto con la/il Consigliere di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o vessatori.
11. L'attivazione delle procedure di cui ai commi precedenti è comunicata, *ratione materiae*, al Presidente del Comitato pari opportunità e/o al Comitato Paritetico del mobbing.
12. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire salvaguardando la riservatezza delle parti.

## Articolo 8

### Riservatezza e Tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie o vessazioni sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione e al rispetto della normativa in materia di tutela delle persone e altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali (L. 675/96 e s.m.i.).
2. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale e violenza psicologica, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.
3. Durante le procedure di cui all'art. 7, la/il Consigliera/e può chiedere al Dirigente del Settore Personale e Organizzazione una nuova collocazione del/della denunciante con il suo accordo, onde evitare un aggravamento del clima di disagio. La nuova collocazione è concordata tra l'Amministrazione ed il/la denunciante.

## Articolo 9

### Formazione e Informazione

L'Amministrazione si impegna:

- a) a disporre affinché la problematica delle molestie sessuali e della violenza psicologica sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti/e, con particolare attenzione per funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale. A tal fine fornisce informazioni sulle norme di prevenzione e di repressione delle molestie. Corsi specifici, sia sulla sicurezza psico-fisica dei luoghi di lavoro, sia sulla gestione del personale, sono riservati, a cura dell'Amministrazione, ai Dirigenti comunali. L'Amministrazione può valutare se far partecipare ai corsi i referenti della sicurezza, ed i componenti del Comitato pari opportunità e del Comitato Paritetico del mobbing.
- b) a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consigliera di fiducia;
- c) a consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice di condotta;
- d) a darne la massima diffusione attraverso l'esposizione del testo negli appositi spazi.

*In copertina fotogramma tratto da:*  
**Tempi Moderni** di Charles Spencer Chaplin.  
1936. USA

*Attori:*  
Charles S. Chaplin, Paulette Goddard, Henry Bergman,  
Chester Conklin, Allan Garcia

*Titolo originale*  
Modern times

USA. Anni Trenta.  
Tempi moderni: una storia i cui personaggi sono l'industria,  
l'iniziativa individuale, l'umanità che marcia  
alla conquista della felicità.  
Una parodia e forte critica ad un'organizzazione del lavoro  
disumanizzante in cui il lavoratore è considerato  
non "persona" ma mezzo di produzione.

Stampa  
Grafiche LUCIA sas - Viale degli Angioini, 143/B - Catanzaro  
Tel. 0961. 75 26 01 - Fax 0961. 75 22 37  
[www.grafichelucia.com](http://www.grafichelucia.com) - [info@grafichelucia.com](mailto:info@grafichelucia.com)