

**All. n. 2**

**CODICE DI CONDOTTA**  
**AZIENDALE CONTRO LE**  
**MOLESTIE SESSUALI**

### **Art. 1 (Definizione)**

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

### **Art. 2 (Principi)**

Il Codice è ispirato ai seguenti principi:

- è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- è sancito il diritto delle/dei dipendenti ad essere trattate/i con dignità ed ad essere tutelate/i nella propria libertà personale;
- è sancito il diritto delle/dei dipendenti a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- è istituita la figura della/del Consigliera/Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3 – 0043/94 e viene garantito l'impegno dell'Istituto a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della/del Consigliera/Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, mantenendo altresì la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.
- la figura della Consigliera/Consigliere viene individuata in uno psicologo dell'istituto possibilmente con una qualifica in sessuologia previa richiesta al responsabile del servizio di psicologia affinché proponga il/la psicologa più idonea a ricoprire detto ruolo.
- è assicurata nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti appartenenti al Comparto autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dai CCNL in vigore, compresa, nei casi di particolare gravità, l'attivazione delle procedure di recesso;
- la Direzione Aziendale si impegna a divulgare l'informazione sul Codice di Condotta contro le molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al rispetto della dignità della persona.

### **Art. 3 (Percorso informale di accertamento e soluzione)**

La/il dipendente che ritiene di aver subito molestia sessuale, così come definita nell'art. 1, può rivolgersi di persona alla/al Consigliera/Consigliere di fiducia, istituito nell'Ente, per avviare ed essere sostenuta/o nel percorso informale di accertamento e soluzione della molestia stessa.

Tale percorso ha lo scopo sia di approfondire la valutazione sulla effettiva esistenza di molestia, sia di mettere in atto soluzioni informali per la rimozione del comportamento indesiderato; si realizza tramite colloqui con il denunciante, consultazione di eventuali testimoni e del denunciato, entro 15 giorni dalla attivazione della/del Consigliera/Consigliere di fiducia.

Durante tale percorso di accertamento e soluzione vige il diritto alla riservatezza.

### **Art. 4 (Denuncia formale)**

Ove la/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della/del Consigliera/Consigliere di fiducia, ovvero dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della/del Consigliera/Consigliere di fiducia, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'Ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio Competente dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale delle quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'Ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale dell'Istituto.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge 125/1991, qualora la Direzione Aziendale, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita/o la/il Consigliera/Consigliere di fiducia, 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 l'inviolabilità della persona.