

*Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici
e dei lavoratori della Regione Piemonte*

Sommario

- Art. 1 Principi e finalità
- Art. 2 Molestie sessuali
- Art. 3 Violenza psicologica
- Art. 4 Ambito di applicazione, responsabilità, atti conseguenti all'adozione del codice
- Art. 5 Consulente di fiducia
- Art. 6 I compiti del/della Consulente
- Art. 7 Procedure
- Art. 8 Consigliere/ra di parità
- Art. 9 Riservatezza e tutela
- Art. 10 Formazione e informazione

Presentazione

Il problema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro costituisce materia di studio e di elaborazione in Europa da oltre venti anni. E', infatti, del 1976 la prima Raccomandazione, n. 207/CEE, con cui il Consiglio Europeo invita gli stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso.

Nel 1986 il Parlamento Europeo approva una Risoluzione che considera le molestie sessuali come una possibile forma di mancato rispetto del principio di parità di trattamento nei luoghi di lavoro ed incarica un comitato di esperti di elaborare un rapporto sul fenomeno delle molestie negli stati membri.

Il rapporto "Rubenstein" evidenzia che il fenomeno è presente in tutti gli Stati membri, che ad essere maggiormente colpite sono le donne e che, per intervenire, non solo sul piano sanzionatorio, ma con finalità di prevenzione, occorre un intervento legislativo che riconosca la molestia sessuale come comportamento lesivo dei diritti della persona e, come tale, punibile nelle aule giudiziarie.

Proprio partendo dal rapporto "Rubenstein", nel maggio del 1990, il Consiglio della Comunità Europea *approva una* Risoluzione sulla tutela degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, la quale con l'affermazione che *"ogni comportamento a connotazione sessuale, compreso quello di colleghi e superiori costituisce un'intollerabile violazione della dignità di lavoratori, lavoratrici e tirocinanti"*, sottolinea, ancora una volta, come gli interventi in materia di molestie sessuali si collochino in un quadro di misure tese alla tutela dei diritti individuali e collettivi dei lavoratori e delle lavoratrici.

La Risoluzione in questione, inoltre, mette un punto fermo, gettando le basi per la definizione delle molestie sessuali e sfatando così l'opinione, da molti sostenuta, della difficoltà di oggettivizzare in una norma un comportamento, quale quello molesto appunto, sfuggente e, spesso, appena percettibile.

Con tale Risoluzione il Consiglio della Comunità Europea, dopo avere invitato gli Stati membri a promuovere campagne di sensibilizzazione ed informazione, rivolte soprattutto alle varie parti sociali, affinché si adoperino per scoraggiare le molestie, sollecita la Commissione ad elaborare un codice di condotta europeo.

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali e morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale diviene oggetto della Raccomandazione N. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un

“Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali”, auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l’adozione di uno specifico Codice.

Il Codice, ha lo scopo di *"impedire il verificarsi di casi di molestia sessuale e, ove questi si verificano, di garantire la tempestiva attivazione di procedure che consentano di affrontare il caso e di evitarne la ripetizione"*. A tal fine si rivolge ai datori di lavoro, considerando la loro responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sereno ed in cui trovi attuazione il principio dell'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori, ed ai sindacati, che proprio per il loro ruolo all'interno dei luoghi di lavoro, possono svolgere una importante attività di prevenzione attraverso la contrattazione collettiva.

Sembra quindi acquisito il riconoscimento delle molestie come forma di illecite discriminazioni con conseguente applicazione dell'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori che prevede la nullità degli atti a carattere discriminatorio.

Oltre ad avere carattere discriminatorio, le condotte sessualmente moleste poste in essere nei luoghi di lavoro possono determinare l'offesa di una pluralità di beni giuridici. Le molestie violano al tempo stesso il diritto al rispetto della dignità della persona e della libertà individuale, il diritto a non venire danneggiati a causa di un ingiusto comportamento altrui e il diritto di ogni lavoratore/lavoratrice a svolgere la propria prestazione in condizioni che non nuociano in alcun modo alla sua salute fisica e psichica.

In quanto lesiva di un diritto la molestia è, perciò, anti-giuridica e, come tale, fonte di un'obbligazione risarcitoria del molestatore nei confronti del soggetto che la subisce; inoltre, a fondamento della responsabilità risarcitoria vi può essere, oltre che un illecito di ordine extracontrattuale, anche l'inadempimento di un'obbligazione discendente dal contratto di lavoro (art. 2049 c.c. e art. 2087 c.c.).

Inoltre, contro gli atti di molestia sessuale è possibile, talvolta, invocare l'applicazione della Legge penale. Nel nostro ordinamento, in particolare, le figure di reato con riguardo alle quali può eventualmente essere formulata l'accusa nei confronti del molestatore sono quelle di *"molestie o disturbo alle persone"* (art. 660 c.p.), *"violenza privata"* (art. 610 c.p.), *"ingiuria"* (art. 594 c.p.), *"atti osceni"* (art. 527 c.p.) sino ad arrivare alla *"violenza sessuale"* (art. 609 bis c.p.).

Si tratta (ad eccezione del reato contravvenzionale di cui all'art. 660 c.p., per il quale restano comunque fermi i medesimi rilievi) di un insieme di ipotesi delittuose aventi come presupposti applicativi elementi di fatto non sempre presenti in occasione dei comportamenti sessualmente molesti, parte dei quali è destinata a rimanere esente da ogni censura in un processo penale: dal punto di vista degli effetti ciò non comporterà alcuna differenza, risultando comunque priva di risposta la domanda avanzata dalla persona offesa.

La molestia sessuale è stata espressamente prevista tra le violazioni disciplinari dal C.C.N.L. comparto Regioni e Autonomie Locali 1994/'97 (art. 25 n. 5 lett. l) quale *"atto, comportamento (...) lesivo della dignità della persona"*, comportante la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (si arriva al licenziamento nei casi di recidiva).

Il successivo C.C.N.L. 1998/2001 – Biennio economico 2000/2001, ha definitivamente previsto, all'art. 25, che ..."*gli enti ...adottino ...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, n.93/131/CEE...*" ed uno specifico "codice tipo" contenente le linee guida uniformi in materia è allegato a titolo esemplificativo.

Ancora il tema della lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e in tema di parità nelle politiche del lavoro ha costituito l'oggetto di una nuova Direttiva del Parlamento Europeo, la n. 2002/73/CE del 23/9/2002, che modifica la Direttiva n. 76/207/CEE per evitare le discriminazioni a sfondo direttamente o indirettamente sessuale messe in atto contro le donne. Il nuovo testo distingue tra discriminazione diretta e indiretta, molestie e molestie sessuali, ponendo l'accento sul fatto che sono tutte vietate e prevede, tra l'altro, che gli Stati membri designino uno o più organismi preposti alla promozione, analisi, controllo e sostegno delle parità di trattamento per tutti, a prescindere dal sesso.

Più recentemente è emerso il fenomeno del *"mobbing"*, ovvero l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente, sia socialmente. Per le vittime questo è causa di forte disagio psicologico che può sfociare in patologie anche fisiche e non sono rari i casi in cui i lavoratori che subiscono questo tipo di violenza debbano ricorrere alle cure di psicoterapeuti per uscire dallo stato di prostrazione in cui versano. Spesso le stesse vittime rifiutano di considerarsi tali per paura di veder peggiorata la loro situazione o, addirittura, tendono a colpevolizzarsi, attribuendo a se stesse la responsabilità della situazione.

Il Parlamento Europeo, recependo la gravità e la diffusione del fenomeno che ha toccato in Europa negli ultimi anni circa 12 milioni di persone, ha approvato il 20.9.2001 la Risoluzione 2239/2001 contro la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro, raccomandando agli Stati membri di imporre alle imprese e ai sindacati l'attuazione di efficaci politiche di prevenzione, impegnandosi ad

elaborare un piano d'azione di misure comunitarie che definisca le linee guida alle quali ogni Stato dovrà attenersi.

Anche se in Italia lo studio del fenomeno risulta notevolmente in ritardo rispetto ad altri paesi europei, i maggiori esperti nazionali indicano percentuali che oscillano tra il 4 e il 6% della forza lavoro, che riguardano quindi da un milione a un milione e mezzo di lavoratori/lavoratrici, numero che va ulteriormente aumentato se si considera l'area sempre più estesa del lavoro precario.

Questo ha indotto anche le Organizzazioni Sindacali ad adeguare il loro intervento nei luoghi di lavoro, studiando il fenomeno e richiedendo l'utilizzo di tutti gli strumenti che permettono di intervenire: dalla formazione per la prevenzione del fenomeno, al codice civile e penale, dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970), alla più recente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 626/94 e s.m.i.).

L'ultimo C.C.N.L. 2002-2005 per il comparto delle Regioni e Autonomie Locali, considerando la sempre maggior incidenza del fenomeno, ha previsto la costituzione, presso ogni Ente di uno specifico Comitato paritetico, avente tra le finalità quelle di:

- individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare 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;
- formulare proposte e idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale finalizzati, tra l'altro, a promuovere una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali e a favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione da parte del personale.

I Comitati Paritetici sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente, con rispettivi supplenti; di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le Pari Opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

Il Comitato Pari Opportunità ritiene tale scelta significativa per il riconoscimento dell'attività fin qui svolta e determinante per avviare un lavoro comune con l'Amministrazione e le OO.SS. che porti al superamento di tutte le situazioni di criticità nell'ambito lavorativo, ed è orgoglioso, nel presentare la sua proposta di *“Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte”*, di aver aperto la strada per lo sviluppo di una cultura di parità finalizzata alla realizzazione di condizioni di pari opportunità effettive tra lavoratrici e lavoratori dell'Ente.

Articolo 1 Principi e finalità

1. Il rispetto e la dignità della persona è un diritto inalienabile di ogni lavoratore/lavoratrice. 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. Il rispetto e la dignità della persona sono violati dalle molestie sessuali che compromettono l'integrità fisica, psichica di chi le subisce, fiducia e motivazione al lavoro. 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 e di comportamento importuno ed indesiderato a connotazione sessuale.
3. L'Amministrazione Regionale 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 sul lavoro verso un/a collega, un/a collaboratrice, persona di grado gerarchico più elevato, utente o altra persona, assume un contegno scorretto che è perseguibile.
5. Chi è vittima di molestie sessuali o 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 libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti. E' 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.
2. 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 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 Direttori/trici Regionali, i/le Dirigenti in quanto la molestia è 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 come elemento non positivo.

3. L'Amministrazione regionale si fa carico di:
 - a) effettuare le necessarie verifiche sulle procedure inerenti la gestione del rapporto di lavoro e l'applicazione degli istituti contrattuali, per appurare l'assenza di atti o comportamenti contrari al presente codice, su richiesta del Comitato Pari Opportunità regionale;
 - 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.
4. L'Amministrazione regionale, anche in accordo con altri Enti o Associazioni, predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.
5. L'Amministrazione regionale 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 Consulente di Fiducia

1. In applicazione del presente Codice l'Amministrazione regionale istituisce la figura del/della Consulente di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e violenza psicologica sul luogo di lavoro. I requisiti di idoneità all'incarico sono individuati con atto deliberativo dall'Amministrazione, di concerto con il Comitato Pari Opportunità regionale e le organizzazioni sindacali individuate nei contratti di comparto.
2. Il/la Consulente di fiducia, è scelto/a congiuntamente dall'Amministrazione regionale, dall'Ufficio di Presidenza e dal Comitato Pari Opportunità regionale tra persone esterne all'ente, provviste di adeguata qualificazione e comprovata esperienza idonea a svolgere l'incarico.
3. Il/la Consulente di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato/a. Al/alla Consulente di fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, viene corrisposto un compenso e/o un rimborso

spese da stabilirsi con apposito provvedimento deliberativo da parte dell'Amministrazione regionale.

4. L'Amministrazione regionale provvede ad attivare percorsi formativi e di aggiornamento su richiesta del/della Consulente.

Articolo 6 Compiti della Consulente

1. Il/la Consulente 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 regionale sente il/la Consulente nella fase istruttoria. Il/la Consulente è ascoltata anche nell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico della persona denunciata.
3. Ogni anno, il/la Consulente di fiducia relaziona sulla propria attività alla Giunta Regionale, all'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale e al Comitato Pari Opportunità regionale.
4. Il/la Consulente di fiducia suggerisce, in accordo con il Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte e 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'ente a tale scopo; partecipa alle riunioni del Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte in qualità di esperto/a senza diritto di voto, su richiesta del Comitato regionale.
5. Segnala al Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte ed ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale dei ruoli della Giunta e del Consiglio situazioni di disagio ambientale anche a scopi preventivi.

Articolo 7 Procedure

1. La persona vittima di comportamenti molesti e vessatori può chiedere anche verbalmente l'intervento del/della Consulente di fiducia.
2. Il/la Consulente 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 regionale 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, il/la Consulente di fiducia può proporre ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta regionale e del Consiglio per i loro rispettivi ruoli lo spostamento, anche temporaneo, di una delle persone interessate, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mobilità e del ruolo rivestito.
3. Il/la Consulente 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 il/la Consulente 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 Consulente di fiducia può esperire tentativi informali di soluzione fra le parti.

7. La Consulente di fiducia comunica il tentativo di soluzione esperito ai Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta e del Consiglio per i rispettivi ruoli e al Presidente Comitato pari opportunità della Regione Piemonte, 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, i Responsabili dell'Organizzazione del Personale della Giunta e del Consiglio promuovono gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avviano il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
9. Quando richiesto il/la Consulente di fiducia assiste la vittima delle molestie o dei comportamenti vessatori nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.
10. L'Amministrazione regionale, di concerto con il/la Consulente 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 alla Presidente del Comitato pari opportunità della Regione Piemonte.
12. L'intervento del/della Consigliere/era deve avvenire salvaguardando la riservatezza delle parti.

Articolo 8 Consigliere/ra di Parità

1. I soggetti vittime di molestie sessuali e/o violenza psicologica possono altresì rivolgersi al/alla Consigliere/a di Parità regionale.
2. I Consiglieri e le Consigliere di parità, data comunicazione al Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte, intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per

lavoratori e lavoratrici e possono agire in giudizio autonomamente o a supporto dei lavoratori e delle lavoratrici che lamentino un atto di molestia sessuale e/o violenza psicologica sul luogo di lavoro, su consenso della parte lesa.

Articolo 9 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 consulente può chiedere all'Amministrazione regionale 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 regionale ed il/la denunciante.

Articolo 10 Formazione e Informazione

1. L'Amministrazione regionale si impegna in accordo con il Comitato Pari Opportunità della Regione Piemonte:
 - 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 regionale, ai Dirigenti e ai Direttori regionali. L'Amministrazione può valutare se far partecipare ai corsi i referenti della sicurezza, incaricati presso le direzioni regionali.

- b) a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/della Consulente 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.