



# Ministero della Giustizia

## DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

### Direzione Generale del personale e delle risorse

#### IL DIRETTORE GENERALE

- PREMESSO che è diritto di tutto il personale vivere in un ambiente di lavoro in cui siano applicati i principi di parità sostanziale costituzionalmente sanciti e sia garantito il diritto inviolabile al reciproco rispetto della dignità personale di donne e uomini;
- VISTO il TU 3/57 recante le disposizioni dello Statuto degli impiegati civili dello Stato;
- VISTO la Raccomandazione europea del 27 novembre 1991 n. 921131/CEE concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- VISTO il D.Lgs. 449/1992 "Determinazione delle sanzioni disciplinari per il personale del Corpo di polizia penitenziaria e per la regolamentazione dei relativi procedimenti a norma dell'art. 21 comma I, della legge 15 dicembre 1990, n. 395";
- VISTA la Risoluzione comunitaria N0043/94, che ha previsto la figura del Consigliere di fiducia;
- VISTO il DPR 395/95, che recepisce gli accordi del Comparto sicurezza e che all' art. 20 col istituisce i Comitati pari opportunità con il compito di proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- VISTO il PCD del 23 febbraio 1999 che istituisce il Comitato pari opportunità della Polizia Penitenziaria ai sensi dell'art. 20 co.1 del DPR 395/95, quale organismo paritetico con numero eguale di componenti di parte pubblica e di parte sindacale;
- VISTA la Direttiva 2000/78/CE contro le discriminazioni sul lavoro in base all'orientamento sessuale, recepita dal D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003;
- VISTO il D.Lgs. 165/2001, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- VISTO il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali", coordinato ed aggiornato con le modifiche apportate dal Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, e dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101;

- VISTO il D. Lgs. 1 I aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- VISTA la Comunicazione (2007) della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo, contenente l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro;
- VISTO il D. Lgs. 25 gennaio 20 I O n. 5, recante Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- VISTO il DM 23 febbraio 2018 - Adozione del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Giustizia;
- VISTA la Raccomandazione 206 ONU - ILO del IO giugno 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;
- VISTO l'art. 612-bis del codice penale concernente "Atti persecutori", e rari. 612 - ter c.p., introdotto dalla legge 19/7/2019 n. 69, concernente "Diffusione illecita di immagini o video sessualmente espliciti";
- CONSIDERATO che comportamenti indesiderati - verbali e/o non verbali - a connotazione sessuale offendono la dignità della persona sul lavoro e ledono i principi di parità;
- CONSIDERATO che l'attuazione dei principi di parità rientra fra le priorità individuate nei Piani di azioni positive adottati dall'Amministrazione penitenziaria al fine di promuovere il benessere organizzativo e la tutela del diritto al rispetto e all'inviolabilità della salute fisica e morale della persona,
- CONSIDERATA la proposta formulata dal Comitato per le Pari Opportunità della Polizia penitenziaria per l'adozione di un codice di condotta contro le molestie sessuali quale misura concreta volta a prevenire e a contrastare tali comportamenti nell'ambiente di lavoro;

## DECRETA

È approvato il

**"CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE, PER IL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA E DELLA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'"**

### Art. 1

#### *(Definizione)*

Si definisce molestia sessuale ogni forma di comportamento manifestamente **indesiderato**,

**sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce**, a connotazione sessuale, espressa sul piano fisico, verbale e non verbale che, di per sé o per la sua insistenza, rechi offesa alla dignità e alla libertà della persona e /o sia suscettibile di creare un clima di intimidazione e ma l'essere nei suoi confronti, all'interno dell'ambiente di lavoro.

**Art. 2**  
*(Finalità e principi)*

- I. Poiché le molestie sessuali comportano discriminazione, ledono l'inviolabilità e l'integrità fisica e morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce, il presente codice ha lo scopo di promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi volte ad assicurare un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano improntate a correttezza, dignità e rispetto reciproci.
2. Il codice mira a favorire l'individuazione e la rimozione degli ostacoli all'attuazione dei principi di tutela della dignità e dell'integrità e della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro quale diritto inviolabile della persona di cui l'Amministrazione s'impegna a garantire il rispetto;
3. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
  - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come discriminatorio nei confronti della persona, in ragione della sua appartenenza di genere e/o orientamento sessuale;
  - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere tutelati nella propria dignità e nella propria libertà personale e orientamento sessuale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare eventuali comportamenti molesti subiti sul luogo di lavoro, senza per questo avere alcun tipo di ritorsione ovvero conseguenza sul piano lavorativo, nonché ad ottenere l'inibizione e/o la cessazione della condotta molesta attraverso modalità diversificate, imparziali e tempestive di cui l'Amministrazione cura e assicura l'adempimento;
  - d) l'Amministrazione si impegna a perseguire i responsabili delle condotte moleste sul luogo di lavoro con modalità tempestive, semplici ed efficaci, al fine di ristabilire un clima sereno;
  - e) chi segnala trasgressioni dei principi del presente codice ha diritto alla riservatezza e alla tutela nei confronti di ritorsioni o intimidazioni.

**Art. 3**  
*(Fattispecie)*

A titolo indicativo e non esaustivo secondo la suddetta definizione, si configurano come molestie sessuali nell'ambiente di lavoro, atti o comportamenti quali:

- a. gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale percepiti come offensivi e disdicevoli;
- b. attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- c. richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite;

- d. comportamenti scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato genere o in ragione del diverso orientamento sessuale;
- e. esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e/o offensivo per la dignità personale o l'immagine femminile, anche informato elettronico;
- f. contatti fisici indesiderati;
- g. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di ricevere attenzioni sessuali;
- h. estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera o altri benefici.

#### **Art.4** *(Destinatari)*

- I. Il presente Codice si applica a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato con l'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia minorile e di comunità.
2. Il Codice trova applicazione anche nei confronti dei soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza, appalto, volontariato e collaborazione e che svolgono la propria attività all'interno delle strutture dell'Amministrazione penitenziaria e della Giustizia minorile e di comunità, in considerazione della peculiarità del contesto organizzativo nel quale operano le diverse professionalità.

#### **Art. 5** *(Consigliere di fiducia)*

- I. E' istituita la figura del Consigliere/a di fiducia che svolge funzioni di sensibilizzazione ed informazione generale, di tutela repressiva, di assistenza e consulenza gratuita ai dipendenti che segnalano condotte riconducibili alle molestie sessuali, anche a supporto di azioni legali e con i compiti previsti dal "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna".
2. Al Consigliere/a è richiesta competenza giuridica e psicologica, esperienza delle normative attinenti le pari opportunità e la violenza, e conoscenza del contesto organizzativo in cui è chiamato ad operare.
3. Il Consigliere/a è nominato dall'Amministrazione, anche tra personale esterno al contesto lavorativo interessato.
4. Il Consigliere/a di fiducia, per lo svolgimento dei propri compiti, ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare ed ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio, con obbligo di riservatezza.
5. L'intervento del Consigliere/a dovrà essere improntato ai seguenti principi:
  - è nell'interesse di tutte le parti agire con la discrezione necessaria per tutelare la dignità e la vita privata delle persone coinvolte;

- non devono essere divulgate informazioni a coloro che non siano implicati nella vicenda;
  - è necessario acquisire informazioni dettagliate anche tramite gli uffici competenti.
6. Il Consigliere/a di fiducia si avvale anche della collaborazione del Comitato Pari Opportunità.

**Art. 6**  
***(Procedura informale)***

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi al Consigliere/a designato/a, perché possa intervenire prontamente, secondo le seguenti modalità:
  - ascoltare la vittima e, con il suo consenso, eventuali testimoni e figure coinvolte,
  - tentare una mediazione per ripristinare un clima di lavoro sereno,
  - diffidare l'autore del comportamento molesto.
2. L'intervento del Consigliere/a dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

**Art. 7**  
***(Procedura formale)***

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso alla procedura informale, ovvero tale procedura non abbia avuto l'esito sperato, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del Consigliere/a, al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale sarà tenuto a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
2. È in ogni caso fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, civile o penale, della quale la persona che si ritiene vittima potrà avvalersi.
3. Qualora il presunto autore di molestie sessuali sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'organo sovraordinato.
4. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza sui fatti e soggetti coinvolti.

**Art. 8**  
***(Provvedimenti e sanzioni connessi alla procedura formale)***

1. Nel corso del procedimento disciplinare la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
2. L'Amministrazione, in via cautelare, può valutare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, l'adozione di provvedimenti di trasferimento in via temporanea dei soggetti coinvolti, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno: in tale ipotesi è data la possibilità ad entrambe le parti di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali ed è

comunque garantito che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

3. Nei confronti degli autori delle molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi di quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.
4. Anche nel caso di mancata adozione del provvedimento disciplinare/penale (qualora ad esempio le prove addotte non siano ritenute decisive), l'Amministrazione deve valutare la possibilità di trasferire o riorganizzare il lavoro degli interessati, piuttosto che pretendere la permanenza nello stesso ambiente, contrariamente ai desideri dell'una o dell'altra parte.
5. Nel caso in cui si accerti, quanto meno in via disciplinare la falsità dell'accusa, gli autori saranno passibili di denuncia.
6. Si demanda ai regolamenti ed accordi di categoria del personale dipendente l'individuazione di ulteriori e specifiche modalità di contrasto e sanzioni delle condotte poste in essere.

#### **Art. 9**

##### ***(Riservatezza)***

- I. Nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 96/2003, tutti i soggetti coinvolti a qualunque titolo nella trattazione dei casi di molestie sessuali ed in particolare coloro che operano nelle strutture o unità operative istituite a tal fine, sono tenute alla più assoluta riservatezza su dati personali, fatti, informazioni e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione.

Le persone che si ritengono vittime di molestie sessuali e si rivolgono alle competenti istanze hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali ed a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

#### **Art.10**

##### ***(attività di formazione e sensibilizzazione)***

1. L'Amministrazione si impegna a dare ampia diffusione del presente Codice, mediante trasmissione a tutti gli uffici del Ministero e pubblicazione sul sito internet istituzionale, anche d'intesa con le OO.SS.
2. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, l'Amministrazione s'impegna ad includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire, anche al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno delle molestie sessuali e di miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente di lavoro.
3. L'Amministrazione potrà predisporre del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
4. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere/a di fiducia, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità provvederà a trasmettere annualmente all'Amministrazione un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
5. L'Amministrazione si impegna a verificare i risultati ottenuti con l'adozione del presente Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Art. 11  
*(Norma di rinvio)*

Ai sensi dell'art. 40 del Regolamento UE 679/2016, in materia di trattamento dei dati personali delle persone fisiche, il presente Codice di Condotta viene sottoposto all'approvazione dell'Autorità Garante della privacy.