

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio IV - Relazioni Sindacali

Ai Signori Direttori Generali

Al Signor Direttore Generale del Personale, delle Risorse
e per l'Attuazione dei Provvedimenti del Giudice Minorile

Ai Signori Provveditori Regionali

Ai Signori Direttori degli Uffici del
Capo del Dipartimento

LORO SEDI

E p.c.

Al Signor Capo del Dipartimento

Al Signor Vice Capo Dipartimento

Alla presidente del CPO

AI CPO

OGGETTO: Nomina della Consigliera di fiducia; trasmissione linee guida.

Il Comitato per le Pari Opportunità della polizia penitenziaria è promotore della concreta attuazione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne e contrasta ogni forma di discriminazione e violenza fondata sul genere. Il suddetto Comitato ha elaborato il "Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro", recepito dall'Amministrazione e diffuso alle strutture del territorio con nota del 21 gennaio 2022.

Al fine della concreta applicazione del Codice contro le molestie sessuali in ogni sede di servizio sia a livello centrale sia periferico quale strumento per la effettiva tutela ed il raggiungimento del benessere del personale è necessario procedere alla nomina della Consigliera di fiducia, secondo le linee guida elaborate dal Comitato per le Pari Opportunità e recepite nel documento che si trasmette in allegato.

I Signori Provveditori Regionali sono invitati a nominare le/i Consigliere/i di Fiducia entro la data del 15 ottobre p.v., comunicando i nominativi a questo Ufficio e al Comitato per le Pari Opportunità.

IL DIRETTORE GENERALE

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

Direzione Generale del Personale e delle Risorse

IL DIRETTORE GENERALE

Nomina Consigliera di fiducia per l'attuazione del Codice contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro: linee guida

Il codice contro le molestie si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia che la vittima possa attivare un ricorso immediato e semplice con procedure adeguate per approfondire il problema, risolvendolo e prevenire il suo ripetersi. Questo strumento consente all'Amministrazione penitenziaria di dare pienezza e concretezza all'articolo 7, comma 1 del decreto legislativo 165/2001, secondo cui "... le amministrazioni pubbliche garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Per "molestie sessuali" si intende ogni forma di comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, che offenda la dignità della persona sul lavoro.

§1.

Per l'adozione del Codice è necessario procedere alla nomina dell'organo preposto alla tutela e cioè la/il Consigliera/e di fiducia (CF), figura essenziale per la sua concreta applicazione, punto di riferimento in ogni struttura sia centrale sia periferica di questa amministrazione per attivare la procedura di tutela.

Tale figura ha origine comunitaria (oltre che contrattuale); è prevista dalle raccomandazioni comunitarie (Racc. Comm. Eu 27.11.1191 n. 92/131) recante "Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro" e da ultimo la Convenzione dell' Organizzazione internazionale del lavoro (OIL 2/2019 n.190) sull'eliminazione della violazione e delle molestie del mondo del lavoro (ratificata in Italia con la legge 4/2021); questa riconosce come le molestie sul luogo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona ed influiscono

sulla qualità dei servizi pubblici, protegge tutti i lavoratori e volontari indipendentemente dal loro status contrattuale, impegna gli Stati ad includere misure concrete ed efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno mettendo a disposizione strumenti, formazione e risorse.

Anche per la normativa nazionale il rischio di molestie ha attinenza con la salute e sicurezza sul lavoro e con il benessere organizzativo. Per l'art. 21 legge 183/91 le Amministrazioni pubbliche garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza anche morale e psicologica al proprio interno.

Le misure di prevenzione anti violenza e molestie sessuali devono essere inserite ex art. 2087 cc nel Documento di valutazione dei rischi (DVR) considerato che l'art. 28 comma 1 D. Lgs. 81/2008 prevede tra i rischi di stress da lavoro correlato anche a quelli connessi alle differenze di genere e le donne sono maggiormente esposte al rischio di molestie sul luogo di lavoro. L'art. 30 dispone infine l'adeguamento del modello organizzativo quando siano scoperte violazioni significative alla sicurezza e benessere lavorativo.

Quanto sopra a dimostrazione dell'esistenza di un contesto normativa tendente alla istituzionalizzazione e pertanto del carattere non meramente e limitatamente discrezionale, saltuario ed episodico del servizio di tutela espletato dall'ufficio della Consigliera.

Sarà pertanto opportuno disporre appositi regolamenti per la concreta definizione delle modalità e compiti di tale figura.

§2.

Con il Codice si intende incoraggiare lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi intese a creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Si forniscono pertanto qui di seguito alcune linee guida individuate dal Comitato, frutto di approfondimenti sulla tematica all'interno dei gruppi di lavoro e grazie al costante confronto di esperienza e buone prassi con altre pubbliche amministrazioni nell'ambito della Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia (CUG) di cui il Comitato fa parte.

Modalità organizzative

Requisiti

Per la delicatezza dei temi e del rapporto di fiducia che va instaurato con le persone coinvolte nella molestia, sono importanti alcune competenze, ad esempio:

- essere in possesso del diploma di laurea a questi equipollenti ai sensi di legge, diplomi di laurea specialistica o laurea magistrale a questi equivalenti ai sensi del Decreto interministeriale 9 luglio 2009 (pubblicato sulla G.U. n.233/2009);
- essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti titoli: partecipazione a corsi di perfezionamento o master di livello universitario inerenti i temi delle pari opportunità, della violenza di genere e molestie sessuali sul luogo di lavoro, sul benessere organizzativo; una conoscenza base dell'organizzazione dell'Amministrazione penitenziaria; oppure, aver maturato specifica esperienza professionale, negli ambiti delle pari opportunità.

Modalità di selezione

Possono esserci diverse opzioni, sempre che si assicuri la dovuta imparzialità e indipendenza della CF per la particolare delicatezza del compito, ad esempio:

- interpello rivolto al personale interno dell'Amministrazione penitenziaria;
- bando pubblico di selezione rivolto a candidati esterni, tale ultima opzione è preferibile per garantire la massima indipendenza della CF si potrebbero consultare anche le Consigliere di parità per accedere ad eventuali albi istituiti presso i loro uffici.

Incarico

L'incarico dovrebbe avere una durata sufficiente a portare a termine le questioni, ad esempio di tre anni dalla data di conferimento, eventualmente prorogabile; essere a titolo volontario con rimborso spese oppure essere remunerato in modo forfettario sulla base di una relazione periodica sui casi trattati (nel rispetto dell'anonimato delle parti) e delle iniziative intraprese, per un massimo di euro 3.000 annui comprese le spese; in questo caso il capitolo su cui imputare la spesa è il Capitolo 1675 p.g. 2 "somme destinate al supporto psicologico a favore del personale del Corpo di polizia penitenziaria".

§3.

In un'ottica di piena collaborazione e al fine dello scambio di informazioni utili e dell'individuazione dei fattori che, derivando da forme di discriminazione e/o violenza morale e psichica

incidano negativamente sul benessere organizzativo, è importante che i Sigg. Provveditori e gli Uffici competenti possano contare sull'opera delle Referenti Regionali del CPO le quali dovranno attivarsi:

- come punto di ascolto e prime informazione per il personale e la vittima in stretto raccordo con la CF;
- fungere da supporto alla CF per promuovere incontri sul tema ed un efficace raccordo tra questa e le Consigliere di parità locali e regionali, le Organizzazioni sindacali presenti e le altre figure che si occupano di pari opportunità e violenza di genere sul territorio;
- tenere informato il Comitato sull'andamento e le iniziative significative, questo per conferire una giusta e compiuta tutela alla sfera morale della comunità attraverso azioni positive comuni come ad esempio:
 - formazione congiunta e incontri col personale per sensibilizzare e far conoscere il Codice contro le molestie sessuali, sul tema della sicurezza ed etica del lavoro la violenza in genere, le norme e gli organi a tutela delle pari opportunità;
 - indagini per monitorare il fenomeno sul territorio;
 - progetti e accordi con gli enti pubblici e privati, in particolare con le Consigliere di parità e le Commissioni pari opportunità delle istituzioni locali e regionali per iniziative comuni;
 - scambio di esperienze e buone prassi per costruire reti a tutela delle vittime di molestie e violenza sessuale e improntare i rapporti di lavoro alla cultura del rispetto.

Sarà infine promosso un efficace raccordo tra le Consigliere di fiducia e il Comitato pari opportunità al fine dello scambio di informazioni utili sulle modalità d'intervento ed organizzative più efficaci a prevenire il rischio di molestie e violenza in modo da migliorare il clima ed il benessere lavorativo.

§4.

È importante che ogni articolazione applichi e pubblicizzi presso la propria sede lo schema-tipo del Codice che potrà essere adottato al proprio contesto lavorativo, con la finalità di informare le lavoratrici e i lavoratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione delle molestie sessuali che ledono l'inviolabilità e l'integrità fisica e morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi la subisce. Tale Codice disciplina, una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestia sessuale fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, civile e penale, della quale la/il dipendente potrà avvalersi.

Ulteriore scopo che il CPO si prefigge è una maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori al fine di ridurre la probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. A tal fine si fa parte attiva affinché, nei programmi di formazione del personale l'Amministrazione di tutti i livelli e qualifiche, siano sempre dedicate previste alcune ore alla materia della tutela della libertà e della dignità della persona, delle pari opportunità, della violenza in genere.

A livello centrale si farà promotore di incontri e giornate di studio e lavoro con le Consigliere nominate e le componenti nazionali del CPO per approfondire le questioni ed avere una panoramica sull'andamento a livello nazionale, anche in collaborazione con la DG formazione.

Nel ribadire che il Comitato resta disponibile a fornire ulteriori chiarimenti e contributi in questa fase di prima applicazione del Codice, si attende di ricevere i nominativi e recapiti delle Consigliere di fiducia designate.

IL DIRETTORE GENERALE

Massimo PARISI