

**CODICE DI CONDOTTA
PER LA PREVENZIONE E LA
REPRESSIONE DELLE VIOLENZE E
DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI
LAVORO**

Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n..... del.....

I. PREMESSE

L'Organizzazione internazionale del lavoro ha adottato il 21 giugno 2019 una convenzione mondiale che riconosce la violenza e le molestie nel mondo del lavoro come una violazione dei diritti umani e una minaccia per le pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, detta anche Carta di Nizza proclamata il 7 dicembre 2000, esordisce all'art. 1 con l'affermazione secondo la quale *“la dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata”*. Secondo la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, della libertà di pensiero e di espressione, nonché della giustizia e del rispetto nelle relazioni interpersonali ed economiche, costituisce un insieme di diritti inalienabili dell'essere umano.

La normativa nazionale ed europea ha posto particolare enfasi sull'importanza di instaurare negli ambienti lavorativi rapporti caratterizzati dal reciproco rispetto e da corrette relazioni interpersonali, elementi fondamentali per migliorare il clima organizzativo interno, la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro performance professionale. Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, delineato nel Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, assegna al/alla dirigente il compito di promuovere, all'interno della struttura di competenza, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori mediante iniziative mirate alla diffusione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, nonché all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità.

In ottemperanza agli articoli 1, comma 1, e 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Comune, con il presente Codice rafforza e regola il proprio agire nella gestione delle risorse umane finalizzato alla promozione dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché alla prevenzione di qualsiasi forma di violenza, morale e/o psicologica, sul luogo di lavoro. Tale gestione non solo risponde a esigenze fondamentali di equità e rispetto ma rappresenta anche un importante strumento per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Infatti, l'efficacia dell'azione amministrativa dipende anche dalla motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici, la quale a sua volta è positivamente influenzata da un ambiente lavorativo in cui si promuove il rispetto reciproco e vengono adottate misure per prevenire, individuare e risolvere situazioni di conflitto e disagio, sia reali che potenziali.

Il Codice diventa, inoltre, uno strumento di tutela contro varie forme di molestia, non limitandosi esclusivamente a quella a connotazione sessuale.

Qualsiasi violazione del presente Codice di condotta, nell'ambito del comportamento di servizio, costituisce una trasgressione dei doveri propri del/della dipendente e sarà soggetta a sanzioni disciplinari, ferme restando le possibili, ulteriori responsabilità di natura amministrativa, civile e penale.

Creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo, da pari opportunità, uguaglianza, inclusione e sicurezza serve a incrementare il senso di appartenenza e motivazione e al tempo stesso incide sui risultati dell'azione amministrativa.

Ruolo centrale è affidato al dirigente pubblico che, a norma dell'art. 13 comma 5 del D.P.R. n. 62 del 2013, Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, è tenuto a curare il benessere organizzativo nella struttura di cui è responsabile.

In questa prospettiva, il Comune, su proposta elaborata dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, sentite le Organizzazioni sindacali, il medico competente e il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, si dota del presente Codice, quale strumento per assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona.

Il Codice individua gli strumenti per la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia tutelando i lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi. Esso va pensato come una bussola che guida le attività quotidiane di ogni lavoratore per creare insieme, con responsabilità, valore condiviso.

II. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Finalità e obiettivi

1. Le pubbliche amministrazioni 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, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165, e ss.mm.ii.

2. La tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori costituisce uno specifico obbligo giuridico per ogni datore di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e ss.mm.ii. In particolare, si definisce il termine "salute" come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

3. Il Comune intende adottare tutte le misure atte a garantire un ambiente di lavoro in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà, uguaglianza e dignità delle persone, ritenendo inammissibili e contrastando tutti gli atti di violenza, molestia e discriminazione ai danni di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore.

4. A tal fine, il Comune, in attuazione della normativa di riferimento di fonte nazionale ed europea, in particolare della Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131/27.11.1991, dell'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 e ss.mm.ii., delle "linee guida" emanate con la Direttiva 4 marzo 2011 dal Dipartimento della Funzione pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità, dell'art. 14 della legge n. 124 del 7 agosto 2015 e ss.mm.ii., della Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli tra vita privata e vita professionale, della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Linee Guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" e della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche", ha adottato il presente Codice di condotta a tutela dell'interesse di tutte le lavoratrici e i lavoratori ad un ambiente di lavoro osservante dei diritti fondamentali di ogni uomo e donna e improntato al benessere organizzativo.

5. Il presente Codice, ai successivi articoli, prevede procedure per la trattazione informale e formale delle denunce di molestie e discriminazioni realizzando, nello stesso tempo, la finalità di informare il personale dei diritti e degli obblighi in merito alle modalità di prevenzione e rimozione delle stesse.

6. Il presente Codice di condotta integra il Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, e il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune, nonché il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 2. Principi

1. Il Comune garantisce parità e pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso al lavoro, la formazione, la diversificazione delle scelte professionali, la progressione di carriera ed economica, la migliore ripartizione tra responsabilità personali e lavorative e il trattamento sul lavoro senza alcuna discriminazione diretta e indiretta. Inoltre, assicura condizioni di lavoro conciliative dell'equilibrio vita-lavoro ("*work life balance*") e adotta strumenti volti ad attuare il benessere organizzativo, nonché a eliminare occasioni e condizioni di stress da lavoro correlato, al fine di consentire la realizzazione del benessere del clima aziendale ("*well being*").

2. Il personale del Comune è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente lavorativo ispirato ai principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza, in attuazione dei precetti costituzionali di riferimento.

3. Qualunque comportamento atto a porre in essere condotte umilianti, offensive, violente e/o discriminatorie, molestie morali e/o sessuali, rappresenta violazione della dignità della persona e costituisce violazione dei doveri d'ufficio, come tale sanzionabile disciplinarmente.

4. Il Comune garantisce a tutti i dipendenti ogni forma di tutela rispetto ai comportamenti da ultimo indicati e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco e l'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione, la prevenzione e il contrasto ad ogni condotta difforme.

Art. 3. Ambito soggettivo di applicazione

1. Il presente codice si applica a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno del Comune.

Art. 4. Ambito oggettivo di applicazione - Definizioni e tipologie

1. Ai fini dell'applicazione del presente Codice di condotta si individuano le caratteristiche dei comportamenti discriminatorie di molestia, rilevanti per l'attivazione delle procedure previste a tutela delle persone lese:

- *Mobbing*;
- *Straining*;
- *Stalking* occupazionale;
- Discriminazioni;
- Molestia;
- Molestia sessuale;
- Molestia morale;
- Violenza morale.

2. Si intende per:

➤ *Mobbing*: una forma di violenza morale o psichica attuata nell'ambito del contesto lavorativo, messa in atto da gruppi interi o da singoli, nei confronti di un singolo lavoratore o singola lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del/della dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti i seguenti elementi:

- la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore;

- il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;

➤ *Straining*: una forma attenuata di mobbing nella quale manca il carattere della continuità delle azioni vessatorie. Si ha *straining* quando lo stress forzato cui è sottoposto il/la dipendente per via delle condizioni di avversione ambientale (dovute a comportamenti di colleghi, superiori gerarchici o datore di lavoro) non è classificabile come mobbing, ma è comunque tale da provocare in lui o in lei una condizione lavorativa negativa, costante e permanente, con conseguente danno alla salute o tale da indurre la vittima a compiere atti sfavorevoli e/o contrari ai propri interessi.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti i seguenti elementi:

- una situazione di stress forzato per il lavoratore, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;

- la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente che subisce lo *straining*;

- il pregiudizio alla sua integrità psico-fisica;

- una posizione di persistente inferiorità di chi subisce lo *straining* rispetto all'autore dello stesso;

➤ *Stalking* occupazionale: Lo *stalking* occupazionale si colloca tra *mobbing* e *straining*, ha origine sul luogo di lavoro e si estende alla sfera privata della vittima. Si tratta di "molestie assillanti", che comprendono una serie di comportamenti di sorveglianza e controllo ripetitivi e invadenti, volti a stabilire un contatto con la vittima, che ne risulta infastidita e spaventata, potrebbe essere costretta a modificare il proprio stile di vita e potrebbe arrivare a manifestare una sofferenza psicologica evidente. Lo *stalking* occupazionale può anche manifestarsi con la diffusione di notizie false ed artatamente costruite (calunnie) tendenti a dipingere il soggetto come un incapace, disordinato, con problemi relazionali con la finalità di annientarne la sua reputazione agli occhi di colleghi o altri interlocutori;

➤ *Discriminazioni*: ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, come di seguito definita:

- discriminazione diretta quando per età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

- discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, in base a età, orientamento sessuale, etnia, religione, convinzioni personali, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

➤ Molestia: Si definisce molestia ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la salute psicofisica di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo costituiscono molestie:

- offese, calunnie, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche lesive dell'autostima e della reputazione professionale;

- trasferimenti immotivati, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati;

- comportamenti aggressivi, che siano verbali o fattuali, di un superiore gerarchico nei confronti di un proprio collaboratore durante l'adempimento delle attività di lavoro per qualsivoglia motivo connesso con lo svolgimento delle stesse;

- commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori;

➤ Molestia sessuale: Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, singolo o reiterato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

In particolare, costituiscono esempio di molestia sessuale:

- contatti fisici non desiderati e non giustificati, gesti o ammiccamenti inopportuni a sfondo sessuale nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;

- allusioni e doppi sensi a carattere sessuale diffuse con mezzi anche scritti, anche mediante utilizzo di social media;

- apprezzamenti verbali sul corpo o sulla sessualità ritenuti offensivi;

- la condotta di chi mostra foto o figure, oggetti o scritti pornografici o con contenuti con significato sessuale e di chi assume comportamenti e compie gesti con lo stesso significato;

➤ Molestia morale: qualunque atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico - fisica della/del lavoratrice/lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa;

➤ **Violenza morale:** qualunque atto vessatorio, critica e maltrattamento che miri a discriminare, screditare o comunque danneggiare la/il lavoratrice/lavoratore nella propria carriera, status, potere formale/informale, nell'integrità di persona. Vi rientrano tutti gli atti rivolti a determinare la sottostima sistematica dei risultati. Il danno di natura psichica, fisica o psico-fisica provocato da molestia o violenza morale è connotato da maggiore gravità qualora pregiudichi l'autostima della/del lavoratrice/lavoratore, ovvero determini in detti soggetti forme depressive, manifestate con atteggiamenti apatici, aggressivi o di isolamento e demotivazione, o con disturbi di natura psicosomatica.

Art. 5. Doveri e Responsabilità

1. Tutti coloro ai quali si rivolge il presente Codice di condotta contribuiscono a favorire il clima di lavoro rispettoso della dignità e della professionalità delle persone, astenendosi dall'adottare comportamenti di qualunque natura e tipologia offensivi, pregiudizievoli e discriminatori.
2. Gli apicali incaricati di elevata qualificazione hanno il dovere di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona, e di fornire inoltre un pieno sostegno alle vittime di discriminazioni e molestie, costituendo, queste ultime, altrettante violazioni degli obblighi di comportamento dei dipendenti.

Art. 6. Responsabilità disciplinare e sanzioni

1. Il compimento di atti e comportamenti diretti a ledere la dignità, la libertà e l'uguaglianza, sui luoghi di lavoro e/o in occasione di lavoro costituisce illecito disciplinare sanzionato ai sensi e per gli effetti dei vigenti Codici di comportamento dei dipendenti pubblici e del Comune e dei vigenti Regolamenti di disciplina.
2. Il compimento di atti ascrivibili alle fattispecie di cui all'articolo 4 del presente Codice, al pari del compimento di atti di ritorsione contro chi denuncia tali condotte o intenda rendere o renda testimonianza, costituisce illecito disciplinare.
3. Per i profili di punibilità delle condotte inosservanti dei principi espressi dal presente Codice si fa espresso rinvio, stante la stretta connessione, alla vigente normativa in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari, nonché alla legge penale e alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e alle sanzioni ivi previste.
4. La violazione delle disposizioni del presente Codice di condotta e tutti i comportamenti lesivi dei principi, dei diritti e delle finalità dello stesso costituiscono illecito disciplinare ed elemento negativo di valutazione, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti.

5. Tutte le violazioni delle disposizioni del presente Codice sono da ritenersi aggravate ove i fatti siano stati commessi con abuso dei poteri d'ufficio e/o con violazione dei doveri inerenti al servizio svolto.

Art. 7. Organismi

1. Gli organismi deputati a concorrere all'attuazione del presente Codice sono:
 - il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato "CUG");
 - la Consigliera di parità della Provincia di Lecco.
2. Ai fini del presente Codice, il CUG è chiamato:
 - a) nell'ambito della sua funzione propositiva, a coadiuvare l'Amministrazione comunale nel favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e nella prevenzione e rimozione di situazioni di discriminazione o di violenze morali, psicologiche, di mobbing e in genere di disagio organizzativo;
 - b) nell'ambito della sua funzione consultiva, a svolgere una funzione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, in quanto chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione, sui piani di formazione, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione e sui criteri di valutazione del personale;
 - c) nell'ambito della sua funzione di verifica, a vigilare sulla possibile esistenza di forme di violenza, molestia o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, anche al fine di segnalare ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti le eventuali situazioni di malessere ad esse collegate.
Il CUG costituisce elemento propulsore dei principi, degli obiettivi e dei comportamenti orientati alla creazione di valori condivisi.
3. La Consigliera di Parità è un organismo preposto alla tutela per lavoratrici e lavoratori contro le discriminazioni in ragione del genere sul lavoro. La Consigliera di Parità è nominata con decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministero per le Pari Opportunità e il suo ruolo è disciplinato dal Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità" e il mandato dura quattro anni. La Consigliera di parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro, con impegno, peraltro, a diffondere la cultura della parità nella società.

4. Nell'esercizio delle proprie funzioni la Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale, con l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.
5. La Consigliera di Parità:
 - promuove e controlla l'attuazione di principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
 - agisce in giudizio contro le discriminazioni di genere;
 - rileva situazioni di squilibrio di genere; promuove l'attuazione delle politiche di Pari Opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
 - interagisce e collabora con gli Assessori del Lavoro degli Enti Locali e con altri organismi di parità;
 - tutela i lavoratori e le lavoratrici ed esperisce il tentativo di conciliazione obbligatoria nelle controversie individuali di lavoro aventi ad oggetto una discriminazione basata sul sesso;
 - assiste le lavoratrici e i lavoratori che necessitano di assistenza in tutte le richieste relative alla conciliazione vita lavorativa/familiare (richieste di part time e/o flessibilità ecc.);
 - approva e sostiene le azioni positive attraverso la promozione dei progetti e l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
 - diffonde la conoscenza e lo scambio fra buone prassi e attività di formazione

La Consigliera di Parità su richiesta:

- può agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 36 del Decreto Legislativo n.198/06;
- può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile, o rispettivamente dell'articolo 66 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001.

III. PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Art. 8. Procedura informale e procedura formale

1. Fatta salva la tutela in sede penale e civile la persona che si ritenga vittima di uno degli atti o comportamenti descritti nell'articolo art. 4 del presente Codice può avviare una "Procedura Informale" o una "Procedura Formale".
2. La procedura informale prevede che la dipendente/il dipendente che si sente vittima di comportamenti violenti, molesti e offensivi ha il diritto al confronto con il preteso autore degli stessi, per manifestare in modo inequivocabile la propria posizione, al fine di superare la situazione di disagio. Nel caso in cui la situazione perduri, se necessario e permanendo la volontà di porre fine alla situazione, la persona soggetta ai predetti comportamenti può chiedere l'intervento della Consigliera di Parità, nonché, dietro espressa richiesta, l'intervento del medico competente.

3. La Consigliera, sempre e unicamente su richiesta di intervento della persona che si ritiene vittima dei comportamenti di cui all'articolo 4 del presente Codice di condotta interviene sollecitamente dalla conoscenza del fatto, secondo modalità e tempistiche immediate e idonee a favorire il superamento della situazione di disagio e a ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
4. La Consigliera di Parità:
- a. promuove incontri privati con la persona offesa, consigliandola sulle iniziative da intraprendere considerate più idonee a risolvere il caso, anche avvalendosi della consulenza di figure professionali (ad es. supporto legale, psicologico, medico etc.), dietro consenso dell'interessata/o;
 - b. effettua, in forma riservata, previo consenso scritto del/della richiedente, accessi sul luogo di lavoro, acquisendo dati e informazioni pertinenti, anche mediante l'accesso alla documentazione amministrativa inerente al caso da trattare, nei limiti consentiti e nel rispetto della normativa vigente;
 - c. ascolta, in forma riservata, previo consenso scritto del/della richiedente, la persona autrice del comportamento denunciato;
 - d. propone incontri conciliativi tra la persona offesa e la persona autrice del comportamento nocivo;
 - e. monitora l'ambiente di lavoro dopo aver effettuato il suo intervento;
 - f. suggerisce azioni ritenute opportune a ristabilire il benessere lavorativo delle persone coinvolte;
 - g. coinvolge, nei casi più gravi, previo consenso scritto del/della richiedente, il Funzionario competente al fine di concertare i provvedimenti da adottare per risolvere la situazione; nei casi di particolare gravità la Consigliera di Parità potrà richiedere all'amministrazione di valutare l'opportunità di assegnare e/o trasferire la parte lesa ad altro ufficio o ad altra sede, in via temporanea o definitiva, previa specifica richiesta dell'interessato/a.
5. Restano salve le specifiche disposizioni in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari e penali, alle quali si rinvia, e restano, altresì, ferme le previste conseguenze a carico di coloro che intenzionalmente denuncino casi di false violenze, molestie o atti discriminatori o episodi di *mobbing*. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il/la dipendente potrà avvalersi.
6. In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa.
7. Il Comune s'impegna a sostenere e tutelare nelle sedi opportune il proprio personale, anche nel caso in cui la molestia venga attuata dagli utenti, così come enunciato tra le finalità e gli obiettivi di cui all'art.1 del presente Codice di condotta.
8. Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.
9. Qualora i risultati ottenuti non siano ritenuti soddisfacenti dalla persona offesa, la Consigliera di parità può suggerire l'attivazione della procedura formale prevista dal presente Codice di condotta.
10. La procedura formale prevede che ove la persona lesa ritenga di non voler fare ricorso alla procedura informale descritta nei precedenti commi, ovvero, dopo averla attivata, ritenga non soddisfacenti i risultati raggiunti, può fare ricorso alla procedura formale.

11. La scelta dell'attivazione della procedura formale, quale strumento alternativo o successivo alla procedura informale, può essere condivisa dalla persona lesa con la Consigliera di Parità, per l'individuazione del percorso più idoneo alla tutela della propria situazione. La parte lesa, in tale procedura, può scegliere di farsi assistere oltre che dall'avvocato di fiducia anche da un delegato sindacale.
12. La procedura formale si promuove con la presentazione di una denuncia relativa ai comportamenti o atti ritenuti lesivi della persona e rientranti nelle fattispecie disciplinate dal presente Codice, nonché dei relativi autori, ai soggetti individuati dall'art 55-bis, comma 1, D. L.gs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. In particolare, la denuncia andrà presentata al Funzionario apicale del settore di appartenenza dell'autore della presunta molestia, o al Segretario comunale nel caso in cui l'autore sia un Funzionario apicale.
13. Nei casi in cui il presunto responsabile dei fatti contestati sia il Segretario comunale o un Assessore o un Consigliere comunale la denuncia dovrà essere inviata al Sindaco; dovrà essere inviata al Prefetto qualora il presunto autore dei fatti contestati sia individuato nella persona del Sindaco.
14. Il Responsabile del Settore adotta tutte le misure organizzative ritenute di volta in volta idonee a ripristinare un sereno clima aziendale.
15. A tal fine, anche nelle more del procedimento disciplinare, potrà disporsi l'assegnazione ad altro ufficio rispetto a quello di appartenenza di una delle persone interessate, sempre salvaguardando l'interesse della parte lesa nonché i diritti dell'autore/autrice della condotta denunciata, ovvero il trasferimento ad altra sede dell'Ente. Tale trasferimento potrà eccezionalmente avvenire, nell'immediatezza dei fatti segnalati e accertati, anche in caso di sovrannumero nella sede di destinazione e sarà disposto con la riservatezza e le cautele che si impongono.
16. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
17. Qualora, a seguito di istruttoria espletata in contraddittorio con le persone coinvolte e, comunque, nel rispetto del principio di riservatezza, il ricevente ritenga la denuncia fondata, procederà con l'adozione di commisurate sanzioni. I comportamenti molesti o lesivi della dignità della persona costituiscono elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dalla legge e dal C.C.N.L..
18. Fatte salve le specifiche disposizioni in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari e penali, alle quali si rinvia, restano ferme le previste conseguenze a carico di coloro che intenzionalmente denuncino casi di false violenze, molestie o atti discriminatori o episodi di *mobbing*.
19. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il dipendente potrà avvalersi.

IV. DISPOSIZIONI DI GARANZIA E FINALI

Art. 9. Denuncia di fatti inesistenti

1. La/Il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre che responsabile penalmente, è responsabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 10. Riservatezza

1. Tutti gli interessati alla risoluzione dei casi indicati nel presente Codice sono tenuti a mantenere la riservatezza riguardo ai fatti e alle informazioni di cui vengono a conoscenza. Il soggetto che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha il diritto di richiedere l'omissione del proprio nome da ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, alla pubblicazione. Il Comune si impegna a garantire la tutela della persona offesa e a prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione. La ritorsione, sia diretta che indiretta, verso chi denuncia il caso è considerata condotta scorretta e, se si tratta di personale dipendente, costituisce anche un illecito disciplinare, soggetto quindi alle sanzioni disciplinari previste dalla normativa in vigore.
2. Chiunque in ragione dell'incarico svolto nell'ambito delle articolazioni di cui al presente Codice venga a conoscenza di fatti o notizie legati alla trattazione di casi di discriminazione, molestie anche sessuali, *mobbing*, *straining* e *stalking* ha l'obbligo di non divulgarle e di trattare i dati personali nel rispetto della legislazione vigente in materia di *privacy*.
3. Il Comune tutela la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, *mobbing*, *straining*, *stalking* occupazionale da eventuali ritorsioni e rappresaglie. La tutela si estende ai testimoni di tali atti.
4. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla riservatezza.
5. La persona che ha subito molestie sessuali o morali o *mobbing* ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualunque motivo, a pubblicazione.
6. Ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni, i dati personali raccolti nei procedimenti disciplinati dal presente codice sono trattati dal Comune secondo principi di liceità, correttezza, trasparenza e riservatezza ed utilizzati o trasmessi ad altri enti per sole finalità istituzionali.
7. Il Responsabile del trattamento dei dati è colui che ha il dovere, ai sensi del presente Codice, di gestire la segnalazione o il caso.

Art. 11. Formazione ed informazione

1. Il Comune, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti, ai sensi del presente Codice, individua nel piano annuale per la formazione interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona ai quali i/le dipendenti sono tenuti/e a partecipare, considerando le proposte per le azioni positive del Comitato Unico di Garanzia, integrate dalle eventuali proposte della Consigliera di Parità.
2. Interventi di formazione specifici sono destinati a Funzionari apicali e ai/alle componenti del Comitato Unico di Garanzia.
3. Viene garantita la massima diffusione del presente Codice di Condotta e dei suoi contenuti con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante l'esposizione dello stesso nei luoghi di lavoro, nonché la sua pubblicazione nella pagina intranet del CUG.
4. Tra i compiti del CUG non rientra quello della trattazione diretta di casi peculiari. Qualora vengano sottoposte alla sua attenzione singole segnalazioni, il CUG si limiterà ad inoltrarle ai soggetti competenti come individuati nel presente Codice.
5. Il CUG supporta indirettamente la risoluzione di casi proponendo azioni e programmi diretti a favorire la piena realizzazione di un clima aziendale osservante del benessere lavorativo.

Art. 12. Norme transitorie e finali

1. Il Codice di Condotta, approvato dalla Giunta comunale, è pubblicato nel sito del Comune e diviene efficace dal giorno successivo alla pubblicazione.
2. Il Responsabile del settore del personale allega il presente Codice al contratto individuale di lavoro di ogni nuovo assunto.