

Codice di condotta contro il mobbing, le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro

Ottobre 2024

Codice di condotta contro il mobbing, le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro

(ai sensi della direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” e della convenzione ILO adottata il 21.06.2019 n. 190 ratificata il 22/10/2022 avente per oggetto “Convenzione sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro”).

INDICE

PREMESSA

TITOLO I – PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 – Principi e finalità.....
Art. 2 - Ambito di applicazione, tutela e responsabilità
Art. 3 - Comportamenti oggetto del presente Codice
3.1 - Mobbing.....
3.2 - Discriminazioni
3.3 - Molestie
3.3.1 - Molestie e molestie sessuali.....
3.3.2 - Molestia morale e violenza psicologica
3.3.3 - Straining.....
3.3.4 - Stalking occupazionale.....

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOBBING DI MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

Art. 4 - La/Il Consigliera/e di Parità
Art. 5 - La/Il Consigliera/e di Fiducia
5.1 - Funzioni e Compiti
5.2 - Segnalazione
5.3 - Procedura informale.....
5.4 - Procedura formale
5.5 - Monitoraggio.....
5.6 - Formazione e informazione
5.7 - Riservatezza

TITOLO III – NORME DI GARANZIA

Art. 6 - Atti discriminatori
Art. 7 – Informazione, formazione e comunicazione
Art. 8 - Riservatezza
Art. 9 - Norme sanzionatorie
Art. 10 - Norma di chiusura

PREMESSA

Il Comune di Brescia, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro ed alla disciplina più recente in materia, in particolare alla Convenzione dell'ILO n.190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (ratificata il 29/10/2022), adotta il presente Codice di Condotta (che sostituisce il precedente), al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole alle relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, uguaglianza, libertà e dignità della persona.

Il presente Codice di Condotta è adottato in considerazione del fatto che i comportamenti vessatori, discriminatori e molesti sono nocivi all'ambiente di lavoro, possono produrre effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Titolo I- PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art.1- Principi e finalità

1. Essere trattati con rispetto costituisce un diritto inviolabile di ogni lavoratrice e lavoratore del Comune di Brescia. Le lavoratrici e i lavoratori hanno il diritto 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 vessatorio, importuno e indesiderato.

Tali principi sono orientati al raggiungimento/ mantenimento del benessere della/del dipendente.

2.L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire pari opportunità tra uomini e donne nelle assunzioni, nella formazione e promozione professionale e, in generale, nel trattamento sul luogo di lavoro, nonché a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale e a garantire a tutti il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza reciproca, correttezza e rispetto.

3.L'Amministrazione Comunale si impegna, altresì, a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare cause organizzative che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto *mobbing organizzativo*, intesi come forme di malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro, di cui non erano state previste le conseguenze negative.

4.I responsabili dirigenti e incaricati di elevata qualificazione hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti, vessatori e discriminatori, ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali.

Tutti i dipendenti, nei rapporti interpersonali, anche nei confronti di utenti e terzi, sono tenuti a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.

5.Ogni comportamento riferibile a molestie morali e sessuali, violenze psicologiche, verbali e/o fisiche, mobbing, straining, stalking occupazionale ed ogni altra forma di discriminazione (vedi art 3 "comportamenti oggetto del presente Codice"), costituiscono una violazione della dignità delle/dei dipendenti, compromette la dignità di chi le subisce, l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro. L'autrice/autore di comportamenti oggetto del presente Codice nei luoghi di lavoro viola un preciso dovere d'ufficio.

6.La/il dipendente che abbia subito uno dei comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto: alla presa in carico da chi opera negli uffici competenti (Settore Risorse Umane, Medico competente, Psicologa, Consigliera di Fiducia, e altre strutture organizzative eventualmente istituite allo scopo di favorire il benessere organizzativo), all'inibizione ovvero all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive ed imparziali, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento.

7.Chi denuncia casi di comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

8.Gli Organi di amministrazione e di governo del Comune di Brescia sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice nei rapporti con le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.

Art. 2 - Ambito di applicazione, tutela e responsabilità

1. Il presente Codice si applica a tutte/i le lavoratrici/lavoratori, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito del Comune in forza di rapporti contrattuali di consulenza o di collaborazione a qualsiasi titolo.

L'Amministrazione Comunale tutela, con idonei strumenti, le persone vittime di discriminazioni e molestie e di eventuali ritorsioni, vigilando sull'effettiva cessazione di tali comportamenti, nel rispetto della normativa vigente.

2. I Responsabili dirigenti e gli incaricati di elevata qualificazione hanno il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti molesti e discriminatori favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali;

- il verificarsi di qualsiasi situazione che incida negativamente sull'integrità psico-fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori nella considerazione che tali fattispecie sono elementi di rischio per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

3. I Responsabili dirigenti e gli incaricati di elevata qualificazione hanno l'obbligo, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice Civile, di porre in essere tutte le misure idonee a prevenire e a far cessare fenomeni di mobbing, al fine di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori.

4. La colpevole inerzia nella rimozione della perdurante condotta lesiva posta in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori può dare luogo a responsabilità della/del Dirigente del Settore presso cui dette/i lavoratrici/lavoratori prestano la propria attività.

5. I soggetti di cui all'articolo 2 comma 1 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale e hanno il diritto di denunciare ogni forma di molestia e di discriminazione, idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità psico-fisica e la loro personalità.

6. L'assoluta infondatezza di fatti denunciati può comportare l'insorgere di possibili valutazioni di carattere disciplinare in capo al denunciante.

7. Il testo del presente Codice viene recepito dal CUG.

8. L'Ente si impegna a dare ampia informazione al contenuto del presente Codice di condotta allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

9. Fatta salva ogni altra tutela della persona, il mobbing, le discriminazioni e le molestie possono essere sempre considerate sotto il profilo disciplinare, in quanto comportamenti lesivi dei doveri del dipendente pubblico.

Art. 3 – Comportamenti oggetto del presente Codice

Art. 3.1- Mobbing

1.Per *mobbing* si intende ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti, nei confronti di un lavoratore (o un gruppo di lavoratori).

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, che hanno la durata di almeno 6 mesi in modo continuativo e sistematico, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da compromettere la salute, e/o la professionalità e/o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza ed eventualmente tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2.Il mobbing è una condotta attuata in modo reiterato in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da parte di chi si trova in posizione sovraordinata o sottordinata (mobbing verticale) ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale).

3.Il mobbing crea un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo ed è costituito da atteggiamenti che hanno lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica.

Per essere definito "mobbing" il comportamento deve essere connotato dalle seguenti caratteristiche:

- deve essere sistematico, avvenire cioè in modo continuativo e reiterato;
- deve avere la durata di almeno 6 mesi;

- deve mirare a danneggiare la persona.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si individuano i seguenti comportamenti:

- isolamento in modo offensivo, oppure boicottaggio o svalutazione anche di fronte a terzi estranei;
- allontanamento immotivato, in via definitiva o temporanea, dalla sede di lavoro o dalle mansioni/funzioni;
- impedimento di accesso ad informazioni relative al lavoro, oppure diffusione di informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- diniego di tutte le proposte avanzate relative all'organizzazione del proprio lavoro;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti o di compiti esorbitanti o eccessivi, rispetto al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso di informazioni inerenti all'ordinaria attività lavorativa, indispensabili per il corretto svolgimento di attività tecniche, scientifiche e amministrative.

Art. 3.2- Discriminazioni

Discriminazioni di genere

1. La discriminazione di genere è definita dalla Direttiva 2002/73/CE e nella Convenzione n.190 ILO (ratificata nel 2022), relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale le condizioni di lavoro. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni di genere; pertanto se avvengono sul luogo di lavoro è possibile attivare la Consigliera di parità territorialmente competente. Ai sensi del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art 25 e 26 D. Lgs 198/2006) sono definite discriminazioni i seguenti atti o comportamenti:

- **discriminazione diretta:** qualsiasi disposizione o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando direttamente lavoratrici o i lavoratori in ragione di uno o più dei fattori sotto elencati;
- **discriminazione indiretta:** si ha discriminazione indiretta quando una disposizione o un comportamento apparentemente neutri, ledono il diritto alla parità di trattamento e tutela rispetto ai trattamenti discriminatori in ragione dell'età, del genere, dell'orientamento sessuale, della gravidanza e della genitorialità, dell'aspetto fisico e colore della pelle, della lingua, delle origini etniche, dell'appartenenza a minoranze nazionali, della cittadinanza, della disabilità e del carico di cura, della religione, dell'appartenenza sindacale e politica, delle condizioni sociali e di salute.

2. Il principio della parità di trattamento viene perseguito sul luogo di lavoro per quanto riguarda:

- l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
- le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
- l'età;
- la nazionalità/origine etnica;
- la disabilità;
- l'orientamento sessuale;
- l'identità;
- la religione/convinzioni personali.

Art. 3.3 - Molestie

Si fa rinvio alle definizioni contenute nella convenzione 190 dell'ILO in premessa richiamata e qui di seguito riportate:

- a) "violenza e molestie" nel mondo del lavoro: si fa riferimento a un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico-psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) "violenza e molestie di genere": tale espressione indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Art. 3.3.1- Molestie e molestie sessuali

1. Le molestie sessuali sul lavoro, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, possono costituire anche reati ai sensi del codice penale.

2.La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

3.Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
- contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze e simili), gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, email, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
- apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.

Art. 3.3.2 - Molestia morale e Violenza psicologica

1.Per molestia morale e violenza psicologica si intende ogni atto o comportamento, o minaccia di porre in essere un comportamento, che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa, posti in essere anche in un solo episodio.

2.In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della violenza psicologica, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali;
- delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare o danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o demansionamento;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Art. 3.3.3 - Straining

1. Per *straining* si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la persona subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo. Tale azione oltre ad essere stressante, è caratterizzata da effetti negativi duraturi (ad esempio un demansionamento).

La vittima, rispetto alla persona che attua lo *straining*, è in una condizione di persistente inferiorità. Lo *straining* viene attuato appositamente contro una o più persone ma sempre in maniera discriminante.

2.Nello *straining* rispetto al *mobbing* manca dell'elemento della continuità dell'azione o delle azioni vessatorie: la condotta nociva si può realizzare, quindi, con un'unica azione isolata o con più azioni ma prive di continuità.

Art 3.3.4 - Stalking occupazionale

1.Per *stalking* si intende la messa in atto di condotte reiterate, di minacce o di molestie finalizzate a cagionare un perdurante e grave stato di timore o di ansia ovvero ingenerare uno stato di paura per l'incolmabilità propria o di un parente o di una persona legata affettivamente tale da alterare le abitudini di vita.

2. Per *stalking* occupazionale si intende una forma di *stalking* in cui l'attività persecutoria si esercita nella vita privata della persona, ma la cui motivazione proviene dal contesto lavorativo, in cui lo

stalker (o il persecutore) ha realizzato o desiderato una situazione di conflitto, persecuzione o mobbing. Frequentemente lo stalking occupazionale si associa a episodi di molestie sessuali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la condotta di *stalking* nel luogo di lavoro avviene mediante:

- lettere, biglietti, telefonate insistenti;
- reiterate comunicazioni verbali e scritte a carattere sessuale, anche con lo strumento informatico;
- appostamenti nella sede di lavoro ed intrusioni anche nella vita privata.

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOBBING, DI MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

Art 4 – Consigliera di parità

1.La Consigliera Nazionale di Parità, secondo quanto disposto dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è una figura istituzionale che svolge funzioni di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e antidiscriminatori per donne e uomini sul lavoro (pertanto riguardanti il genere), e individua strategie e azioni atte ad incidere sulle situazioni che sono di ostacolo alla realizzazione della piena parità uomo-donna sul lavoro.

2.Nell'esercizio delle funzioni che le sono attribuite è un pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza.

3.La Consigliera di Parità svolge un ruolo importante per la promozione dell'occupazione femminile, anche attraverso la prevenzione e la lotta contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro e nei luoghi di lavoro.

4.La Consigliera di Parità ha quindi da un lato un ruolo di garanzia contro le discriminazioni, potendo, su delega delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, tutelare i medesimi sia in fase stragiudiziale che giudiziale, al fine di ottenere la cessazione e la rimozione delle discriminazioni e/o dei loro effetti e dall'altro di promozione attiva. Sono previsti oltre alla Consigliera di Parità Nazionale, una Consigliera di parità Regionale ed una Consigliera per ogni Provincia.

Art. 5 – La/Il Consigliera/e di Fiducia

1.Alla figura della/del Consigliera/e di fiducia, istituita presso il Comune di Brescia in esecuzione alla risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/1994, possono rivolgersi le vittime di discriminazione, mobbing o di molestie per essere consigliate ed assistite nelle procedure informali o formali di cui ai seguenti articoli.

2.La/Il Consigliera/e di Fiducia viene nominata a seguito di procedura comparativa in grado di esplicitare il possesso di idonee competenze e capacità professionali dei soggetti partecipanti. A tal fine si terrà conto sia del percorso culturale del candidato con preferenza per l'ambito giuslavoristico o socio/psicologico, sia del percorso professionale con preferenza per l'ambito del pubblico impiego. Si terrà altresì conto di ogni esperienza significativa, debitamente attestata, maturata in ambito nazionale od europeo/internazionale, sulla tematica delle discriminazioni nell'ambito del rapporto di lavoro, con preferenza per la specifica materia del mobbing e delle molestie sessuali. La persona individuata dovrà essere in possesso di esperienza e professionalità tali da consentire lo svolgimento dei compiti indicati all'articolo successivo

3.Tale figura agisce in piena autonomia e terzietà; è una figura di rete propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro ed appropriato all'interno del Comune, nel rilevare problemi e criticità e nell'elaborare idee sulla prevenzione e azioni contro le discriminazioni, molestie e mobbing.

A tale figura, che avrà a disposizione uno spazio adeguato all'esercizio della propria funzione, quale Spazio di Ascolto, potranno rivolgersi, nella garanzia della massima riservatezza, tutti coloro che si ritengano vittime di comportamenti vessatori o lesivi della dignità della persona o che anche vogliano semplicemente ottenere una consulenza sui vari temi di competenza della/del Consigliera/e.

4.L'Amministrazione comunale fornirà la massima informazione circa l'attività della/del Consigliera/e di fiducia, garantendo la piena fruibilità del servizio dalla/dallo stessa/o erogato. A tal fine saranno garantiti orari di ricevimento che rispondano alle esigenze delle/dei dipendenti.

5.La/Il Consigliera/e di fiducia è individuata/o dal Direttore Generale su proposta del Comitato Unico di Garanzia.

6.La/Il Consigliera/a può essere revocata/o, sentito il Comitato Unico di Garanzia, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 5.1 - Compiti

1.La/Il Consigliera/e di Fiducia fornisce assistenza e consulenza a coloro che si sentono vittime di comportamenti discriminatori, mobbing, molestie sessuali o psicologiche e comunque tutta la casistica delle condotte previste dal presente Codice di Condotta; svolge principalmente i seguenti compiti:

- ascolto qualificato;
- suggerimenti per la più idonea gestione della situazione critica, sul piano informale e/o formale.

Partecipa su invito, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) senza diritto di voto.

2.Nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza.

3.La/Il Consigliera/e ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti necessari per l'espletamento delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente a tutela della riservatezza dei dati trattati.

4.In accordo con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), propone all'Ente iniziative utili ad assicurare pari dignità e libertà alle persone sui luoghi di lavoro e partecipa ad indire opportune iniziative di informazione e formazione in merito.

5.La /Il Consigliera/e di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio e ha il compito di facilitare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastando ogni forma di violenza morale o psichica all'interno del Comune.

6.La/Il Consigliera/e di fiducia, oltre a svolgere nel proprio ambito di competenza svolge una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo, in particolare può:

- assistere il dipendente per la più idonea gestione della situazione di disagio lavorativo e lo guida nell'eventuale attivazione delle procedure informali e/o formali previste;
- ove lo ritenga opportuno, indicare al Direttore Generale idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti segnalati e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui tutti rispettino l'inviolabilità della persona;
- intraprendere iniziative solo se preventivamente autorizzate dal denunciante che, in ogni momento, può ritirare la segnalazione o la denuncia;
- chiedere l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

Art.5.2- Segnalazione

1.Le/i dipendenti del Comune e chiunque lavori o collabori con lo stesso possono rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia al fine di segnalare situazioni di disagio che rientrano nell'ambito di competenza descritto nel presente Codice.

2.L'accesso alla/al Consigliera/e avviene per contatto diretto e i colloqui potranno svolgersi in luogo idoneo a garantire la riservatezza del lavoratore interessato.

Art. 5.3 - Procedura informale

1.La persona che percepisce una situazione di rischio ha il diritto a ricevere supporto tempestivo ed efficace volto al superamento della situazione di disagio. A tal fine può rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia quale strumento informale di gestione delle problematiche.

2.La/Il Consigliera/e di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti segnalati dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- può chiedere l'intervento di esperti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- può sentire il presunto autore dei comportamenti denunciati ed acquisire eventuali testimonianze;
- può promuovere incontri congiunti tra la presunta vittima e il presunto autore dei comportamenti oggetto di segnalazione.

3.Nessuna iniziativa in merito può esser assunta dalla/dal Consigliera/e di Fiducia senza il preventivo espresso consenso della persona che ha segnalato i comportamenti molesti.

Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere nel posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non comporti disagio.

Nel corso della procedura informale, la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento ed interrompere il percorso attivato con la /il Consigliera/e di fiducia.

Art. 5.4 - Procedura formale

1.La procedura formale si esplica a partire dalla denuncia scritta del comportamento discriminante e/o molesto, come definito dagli articoli precedenti, da parte della persona che si sente discriminata e/o molestata.

2.La segnalazione scritta va indirizzata al Dirigente responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile del Settore di riferimento. Il Dirigente che riceve la segnalazione può convocare il segnalante per acquisire maggiori informazioni anche in presenza della/del Consigliera/e di Fiducia.

3.Qualora dall'attività istruttoria svolta dal dirigente emerga un comportamento scorretto a carico del soggetto segnalato, sarà cura del dirigente stesso attivare un procedimento disciplinare che, a seconda della gravità dei fatti/atti posti in essere e accertati, sarà di competenza del dirigente stesso o dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari a cui il dirigente invierà, ai sensi dell'art 55bis e ss del D. Lgs 165/2001, la documentazione in suo possesso e una relazione dettagliata dell'accaduto.

In alternativa il segnalante può decidere di indirizzare la segnalazione alla Direzione Generale.

4.È fatto salvo per il segnalante, in ogni caso, il diritto a ricorrere autonomamente alla tutela giurisdizionale extralavorativa, che non rientra nelle competenze della/del Consigliera/e di Fiducia.

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

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene archiviata.

Art. 5.5 - Monitoraggio

1.Entro il 30/04 di ogni anno la/il Consigliera/e di Fiducia stilerà una relazione sull'attività svolta durante l'anno precedente, da inviare al Direttore Generale e al Presidente del CUG, che provvederà ad informare i componenti del Comitato dei suoi contenuti. Nella relazione saranno evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati, le misure adottate l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

TITOLO III – NORME DI GARANZIA

Art.6 - Atti discriminatori

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi o gestionali, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico o economico del/della dipendente, che derivino da atto discriminatorio riconducibile ad un atto di mobbing o di molestia sessuale.

Art. 7- Informazione, formazione e comunicazione

1.Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione al presente Codice inviandolo a tutto il personale e divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante la pubblicazione del Codice stesso sul sito Internet e Intranet.

2.I neoassunti, all'atto dell'attivazione del rapporto di servizio, saranno tempestivamente informati dell'esistenza del Codice di Condotta e dei suoi contenuti.

3.L'Amministrazione si impegna a:

- inserire la problematica delle molestie, del mobbing, dello straining, dello stalking occupazionale e delle discriminazioni nei programmi di formazione e di aggiornamento professionale del personale;
- comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e della/del Consigliera/e di fiducia;
- organizzare momenti informativi/formativi a favore di tutti i dipendenti.

4. Sarà cura dell'Amministrazione perseguire tali finalità, nel rispetto dell'equilibrio dei rapporti e dei ruoli, anche attraverso un sistema comunicativo interno che operi ad ogni livello nella massima

trasparenza e correttezza, per garantire un'adeguata conoscenza ed informazione a tutti gli appartenenti all'organizzazione, in coerenza con le potenzialità dei singoli e gli obiettivi da raggiungere.

Art. 8- Riservatezza

1.Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta alla riservatezza su fatti e notizie di cui viene a conoscenza.

La comunicazione, la diffusione e comunque ogni trattamento illecito di tali informazioni verrà considerata, fatta salva ogni altra forma di responsabilità, grave violazione dell'etica professionale e ai sensi della vigente normativa in materia di trattamenti dei dati personali.

Art. 9 - Norme sanzionatorie

1.Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio costituisce violazione dei principi del presente codice ed è pertanto contrario ai doveri d'ufficio, così come specificati dal Codice di Comportamento del Comune di Brescia e dai CCNL vigenti, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa.

2.Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing o comunque di comportamenti vessatori è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art 10 Norma di chiusura

1.Il presente codice abroga e sostituisce quello precedente.