



Comune di Legnano

**CODICE DI CONDOTTA
PER LA LOTTA
CONTRO IL MOBBING**

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 22.7.2003

ART. 1 - DEFINIZIONE

1. Per *mobbing* s'intende ogni forma di molestia o violenza psicologica ripetuta in modo iterativo, con caratteri di intenzionalità, per un tempo determinato sufficientemente apprezzabile e valutabile.
2. La violenza morale è esercitata mediante attacchi contro la persona del lavoratore, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta e infine lo status del lavoratore, da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, che adottano comportamenti tesi a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato.
3. La persona del lavoratore viene continuamente umiliata, offesa, isolata e ridicolizzata, il suo lavoro deprezzato, ripetutamente criticato o addirittura sabotato, il ruolo declassato ed il suo lavoro svuotato di contenuti e privato di strumenti (sindrome della scrivania vuota), le capacità messe in discussione.
4. Sono esercitate continue azioni sanzionatorie, spesso pretestuose, mediante uso eccessivo di visite fiscali o di idoneità, di contestazioni disciplinari, di trasferimenti, in assenza di presupposti oggettivi che li giustifichino, in sedi lontane o in differenti aree del medesimo sistema, di rifiuto sistematico di permessi e/o ferie e trasferimenti.
5. Infine il *mobbing* è riconducibile a comportamenti vessatori messi in atto da chi si trova in posizione di supremazia rispetto alla vittima o ad atti collettivi con potenzialità lesive e finalità persecutorie, aventi lo scopo di aggredire il lavoratore nella sfera della dignità e della integrità della persona, anche se formalmente legittimi e apparentemente inoffensivi.

ART. 2 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. Il *mobbing*, qualsiasi sia il fine, è sempre e comunque un abuso perpetrato nei confronti di una persona che ne subisce i danni economici e soprattutto psicologici. Le conseguenze delle violenze morali e delle persecuzioni psicologiche non solo incidono sulla sfera privata, ma investono altresì la realtà sociale e determinano la generazione di diseconomie interne ed esterne al luogo di lavoro. Attraverso l'utilizzo di misure di lotta contro il *mobbing*, è possibile provvedere tempestivamente all'accertamento dei fatti denunciati, al fine della valorizzazione delle risorse umane e dell'aumento della qualità del lavoro.
2. Per tali ragioni il Comune di Legnano ha individuato un'area di intervento meritevole di prioritario interesse sotto l'aspetto della tutela e della prevenzione e si impegna a rispettare e a far rispettare le seguenti dichiarazioni di principio:
 - è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come *mobbing* nella definizione riportata nell'articolo 1;
 - è sancito il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - è sancito il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a denunciare le violenze morali e le ritorsioni psicologiche eventualmente subite sul luogo di lavoro;
 - è istituita la figura del/della "Consulente di fiducia" e viene garantito l'impegno del Comune di Legnano a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento di tale figura o che sporga denuncia di *mobbing*, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione; analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

- è prevista la possibilità per gli Enti limitrofi di piccole dimensioni di sottoscrivere con il Comune di Legnano una convenzione al fine di avvalersi dell'assistenza del/della Consulente di fiducia di cui sopra;
- è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici autori di *mobbing* si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli articoli 23, 24 e 25 del CCNL 6.7.1995;
- l'Ente si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente Codice di comportamento e, in particolare, delle procedure da adottarsi in caso di *mobbing*, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

ART. 3 - CONSULENTE DI FIDUCIA

1. Il/la Consulente di fiducia è nominato dal Sindaco su proposta del Comitato Pari Opportunità.
2. Il/la Consulente di fiducia è individuato/a tra soggetti esterni all'Amministrazione operanti nel territorio di Legnano e in possesso dei seguenti requisiti culturali e professionali:
 - a) laurea in giurisprudenza e abilitazione all'esercizio della professione;
 - b) specializzazione in diritto della persona e del lavoro;
 - c) esperienza nella trattazione di casi di *mobbing*.
3. Il/la Consulente di fiducia svolge i seguenti compiti:
 - a) promuove la pari dignità delle persone che lavorano nel Comune di Legnano;
 - b) previene ed affronta eventuali casi di *mobbing*;
 - c) fornisce indicazioni e attiva le procedure previste dal presente Codice e dal CCNL 6.7.1995 per la risoluzione dei casi di *mobbing*;
 - d) assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di *mobbing*;
 - e) suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - f) partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dal Comune di Legnano per tale scopo;
 - g) trasmette alla fine di ogni anno al Sindaco e al Comitato Pari Opportunità una relazione sulla propria attività.
4. Il/la Consulente svolge le funzioni di cui sopra presso il proprio studio e percepisce in riferimento alla funzione svolta un gettone orario pari a euro 41,32: tale compenso viene adeguato automaticamente ogni due anni, nella misura del 10% dell'ultimo importo.

ART. 4 - PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOBBING

1. Qualora si verifichi un caso di *mobbing* il/la dipendente potrà rivolgersi al/alla Consulente di fiducia per avviare una delle procedure specificate negli articoli 5 e 6 nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento del/della Consulente di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

ART. 5 - PROCEDURA INFORMALE

1. Il/la Consulente di fiducia, ove il/la dipendente oggetto di atti e comportamenti suscettibili di configurare ipotesi di *mobbing* lo ritenga opportuno, deve intervenire al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona autrice del *mobbing* che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento del/della Consulente di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

ART. 6 - PROCEDURA FORMALE

1. Il/la dipendente che subisce *mobbing*, qualora non ritenga di far ricorso all'intervento del/della Consulente di fiducia ovvero qualora, dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del/della Consulente di fiducia, al/alla dirigente o responsabile del servizio di appartenenza che sarà tenuto/a a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva in ogni caso ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora il/la presunto/a autore/autrice del *mobbing* sia il/la dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 l'Amministrazione, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, adotterà ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentito/a il/la Consulente di fiducia, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di *mobbing* e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, il/la denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli/le comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 l'Amministrazione, qualora nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ART. 7 - RITORSIONI

1. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di *mobbing* è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri di cui all'articolo 23, comma 3, lett. f), del CCNL 6.7.1995, e pertanto soggetta alle sanzioni disciplinari e ai criteri generali in materia previsti dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli articoli 24 e 25 del CCNL 6.7.1995.

ART. 8 - ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

1. I programmi di formazione del personale e dei dirigenti del Comune di Legnano dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione del fenomeno del *mobbing* e alle procedure da seguire qualora tale fenomeno accada.
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come *mobbing*; particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di *mobbing*.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del presente Codice di condotta contro il *mobbing* anche attraverso assemblee interne; verrà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato al personale dipendente sul comportamento da adottare in caso di *mobbing*.

ART. 9 - NORMA FINALE

1. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro il *mobbing* e di procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso.
2. A tale scopo il Comitato Pari Opportunità, d'intesa con il/la Consulente di fiducia, predisporrà annualmente un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice, che verrà trasmessa all'Amministrazione e alle rappresentanze sindacali unitarie.