



COMUNE DI DAVERIO

PROVINCIA DI VARESE

Viale Roma n. 45 – 21020 DAVERIO

TEL. 0332947135

e-mail: protocollo@comune.daverio.va.it

PEC: comunedaverio@legalmail.it

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE, IL MOBBING E LE DISCRIMINAZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n. ¹⁶ in data ^{19.02.2026}

SOMMARIO

Premessa	3
Art. 1 - Valori fondamentali	3
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	4
Art. 3 - Definizione di discriminazione	4
Art. 4 - Definizione di molestia sessuale	4
Art. 5 - Definizione di molestia morale e psicologica	5
Art. 6 - Definizione di mobbing	5
Art. 7 - Dovere di collaborazione	5
Art. 8 - Comitato Unico di Garanzia (CUG).....	6
Art. 9 - Procedure a tutela della persona molestata	6
Art. 10 - Riservatezza	6
Art. 11 - Formazione e informazione	7
Art. 12 - Norme finali	7

Premessa

Il Comune di Daverio, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne, si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun professionista ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Il Comune garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli e/o discriminatori, anche in via indiretta. Adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'integrità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascun dipendente, nei rapporti interpersonali, è tenuto 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 ed uguaglianza.

Il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione - che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere - sono inammissibili e ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo.

L'Ente tutela le persone vittime di violenza e molestie e contrasta ogni ritorsione operata nei confronti del/della segnalante e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti. Le discriminazioni e le molestie verso il collega, il superiore, il tirocinante, lo studente, il collaboratore costituiscono una violazione dei doveri di ufficio e, a seconda della gravità e delle modalità, i comportamenti molesti rientrano in fattispecie di vari tipi di reato o comunque sono disciplinarmente sanzionabili.

La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile del Comune, da perseguirsi anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel codice di comportamento.

La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti.

Il presente documento, di seguito denominato "codice anti-molestie", viene adottato ad integrazione del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e del vigente "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Daverio", approvato da ultimo con deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 20 dicembre 2023.

Nei casi denunciati di molestie, il Comune può procedere alla verifica su eventuali azioni discriminatorie subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività ed incarichi.

Art. 1 - Valori fondamentali

Il Comune di Daverio assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrasta ogni discriminazione, esalta e promuove l'onestà intellettuale e morale, la correttezza e la lealtà nei rapporti personali e professionali di tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque livello.

IL Comune promuove, attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il rispetto di principi, regole, anche di natura etica, e comportamenti coerenti con i suddetti valori fondamentali. I principi e le regole contenute nel presente Codice, oltre a costituire specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, hanno lo scopo di fornire a

Responsabili e dipendenti del Comune dei modelli comportamentali diretti ad ispirare condotte conformi ai principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, efficienza e lealtà, nei rapporti interni ed esterni.

I Responsabili di Area promuovono la diffusione del presente Codice e vigilano sulla sua osservanza; sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste dal presente Codice. Ai Responsabili spetta il compito di tutelare ogni persona in eventuale situazione di rischio nonché quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire tali comportamenti offensivi.

Il presente Codice integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sia nazionale, sia di Ente.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica al personale dipendente del Comune e, per quanto compatibile, a collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico.

Art. 3 - Definizione di discriminazione

Per discriminazione, sia diretta che indiretta, si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone in ragione del genere, dell'aspetto fisico, dell'appartenenza etnica, della razza, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, dell'handicap, dell'età, o di altri fattori che non siano derivanti da oggettive valutazioni professionali.

Art. 4 - Definizione di molestia sessuale

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che offenda la dignità morale della persona nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale ritenute sconvenienti da chi le riceve;
- b. atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona;
- c. minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro nonché su eventuale progressione di carriera;
- d. contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- e. apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- f. gesti/ammiccamenti/espressioni sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- g. esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale a contenuto esplicitamente sessuale e/o pornografico, anche mediante l'utilizzo di mezzi privati (ad esempio cellulare);
- h. scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

Art. 5 - Definizione di molestia morale e psicologica

Si definisce molestia morale e psicologica ogni condotta che si manifesta con comportamenti, scritti, parole suscettibili di creare un ambiente ostile, umiliante, degradante o offensivo dell'integrità psicofisica della persona o che può causare danni all'immagine di sé o alla professionalità dell'individuo. Non può comunque considerarsi tale, il rimprovero da parte del superiore gerarchico diretto a garantire la corretta gestione dei compiti assegnati al dipendente/collaboratore.

Si configura come molestia morale/psicologica la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sul credo religioso e sulle opinioni anche politiche.

Art. 6 - Definizione di mobbing

Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. 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 o vessatorie, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute psico-fisica e/o la professionalità e la dignità della lavoratrice/lavoratore sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro. In particolare gli atti ed i comportamenti esercitati in modo sistematico e ripetuto possono consistere, a mero titolo esemplificativo, in:

- calunnie o diffamazioni;
- pressioni o molestie psicologiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimidire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine e del ruolo professionale anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi rispetto alle mole di lavoro attribuito mediamente a lavoratori di pari qualifica professionale e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psico-fisiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo, rispetto a quelle attuate nei confronti di lavoratori in posizioni analoghe, di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- isolamento, boicottaggio;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Art. 7 - Dovere di collaborazione

Al fine di assicurare il rispetto della dignità delle persone, tutti coloro a cui si applica il presente Codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui siano testimoni di molestie

sessuali o molestie psicologiche o di mobbing. Il Segretario Comunale, la Giunta e tutti i componenti della catena gerarchica sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del presente Codice e sostengono la persona che vuole reagire a una delle molestie sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire. I responsabili di ciascuna Area hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 8 - Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia dovrà svolgere attività di natura consultiva, di prima istanza, nei confronti di tutti coloro che si ritengano oggetto di discriminazioni di natura sessuale, psicologica nonché di mobbing.

Il CUG dovrà altresì effettuare un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del presente codice nella prevenzione e nella lotta contro mobbing, molestie sessuali o psicologiche.

Art. 9 - Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato oggetto di molestie secondo le definizioni di cui agli art. 3, 4, 5, 6 può rivolgersi, entro 90 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, al CUG il quale, raccolte tutte le informazioni, indirizza la persona molestata verso il percorso più idoneo al caso specifico.

- Procedura informale:

Il CUG, ove la/il dipendente lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, a chi ne è la causa, che il suo comportamento scorretto deve cessare.

Il CUG non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona segnalante. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal segnalante in ogni momento della procedura informale.

- Procedura formale interna:

Qualora il/la segnalante non si avvalga della procedura informale ovvero nel caso in cui la stessa non soddisfi i risultati attesi, la/il segnalante ha altresì la facoltà di accedere alla procedura formale di segnalazione dell'evento lesivo al Comune a mezzo di atto scritto diretto al proprio superiore gerarchico o al Segretario Comunale, che - qualora ritengano la denuncia fondata - investono i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti.

Tutti i soggetti coinvolti, in ogni fase della loro attività, sono tenuti ad operare nel rispetto dei principi di riservatezza e del Codice di Comportamento.

Ove la denuncia si dimostri infondata, Il Comune valuterà le eventuali iniziative da assumere al fine di ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

- Procedura formale esterna:

La persona segnalante, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, può denunciare l'evento molestante alle Autorità competenti, ai sensi dell'art. 331 del codice di procedura penale.

Art. 10 - Riservatezza

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza di tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti. La diffusione di informazioni sarà sanzionata nei termini e con le modalità previste dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR) nel testo vigente.

I principi di riservatezza di cui alla richiamata normativa prevedono la non ostensibilità di dati o informazioni sensibili relativi alla vicenda.

E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 11 - Formazione e informazione

Il Comune si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice attraverso la pubblicazione sul sito internet e a rendere noto l'indirizzo di posta elettronica del CUG, nonché ad attuare eventuali progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice.

Art. 12 - Norme finali

Resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili e dai contratti di lavoro in materia di obblighi e divieti, discendenti anche dalla qualifica di "Pubblico Ufficiale/incaricato di pubblico servizio" rivestita da dipendenti e collaboratori del Comune nell'espletamento del proprio lavoro.

Il presente Codice entra in vigore nei termini previsti dal vigente Statuto comunale o, in difetto, dalle preleggi per l'entrata in vigore dei regolamenti comunali.