



Città di Legnano

Staff - Ufficio Organizzazione del Personale

ACCORDO TRA IL COMUNE DI LEGNANO E I COMUNI DI BUSTO GAROLFO – CANEGRATE - CASTELLANZA – FAGNANO OLONA - OLGiate OLONA – POGLIANO MILANESE - RESCALDINA - VILLA CORTESE PER AVVALERSI DEL "CONSULENTE DI FIDUCIA" CON LE MODALITA' PREVISTE DAL CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E DAL CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA CONTRO IL MOBBING

il **COMUNE DI LEGNANO**, con sede in Piazza San Magno 9 a Legnano, Codice fiscale 00807960158, rappresentato dal Dott. ENZO MARINO, in qualità di Segretario Generale e Responsabile dello Staff,

e

il **COMUNE DI BUSTO GAROLFO**, con sede in Piazza Diaz n. 1 a Busto Garolfo, Codice fiscale 00873100150, rappresentato dalla Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI, in qualità di Responsabile dell'Area Istituzionale e Risorse Umane,

il **COMUNE DI CANEGRATE**, con sede in Via A. Manzoni n. 1 a Canegrate, Codice fiscale 00835500158, rappresentato dal Sig. ENRICO COZZI, in qualità di Responsabile dell'Area tributi, personale, demografici;

il **COMUNE DI CASTELLANZA**, con sede in viale Rimembranze n. 4 a Castellanza, Codice fiscale 00252280128, rappresentato dalla Dott.ssa MARIA BEATRICE COLOMBA, in qualità di Responsabile del Settore Affari Generali,

il **COMUNE DI FAGNANO OLONA**, con sede in Piazza Cavour n. 9 a Fagnano Olona, Codice fiscale 00214240129, rappresentato dalla Dott.ssa BARBARA TONELLI, in qualità di Responsabile del Settore Affari Generali,

il **COMUNE DI OLGiate OLONA**, con sede in via L. Greppi n. 4 a Olgiate Olona, Codice fiscale 00322700121, rappresentato dalla Dott.ssa ADELE DELL'ACQUA, in qualità di Responsabile del Settore Affari Generali,

il **COMUNE DI POGLIANO MILANESE**, con sede in Piazza Avis Aido n. 6 a Pogliano Milanese, Codice fiscale 04202630150, rappresentato dalla Dott.ssa LUCIA CARLUCCIO, in qualità di Responsabile dell'Area Affari Generali,

il **COMUNE DI RESCALDINA**, con sede in piazza Chiesa n. 15 a Rescaldina, Codice fiscale 01633080153, rappresentato dalla Dott.ssa PATRIZIA SANTAMBROGIO, in qualità di Responsabile dell'Area Amministrativa,

il **COMUNE DI VILLA CORTESE**, con sede in Piazza del Carroccio n. 15 a Villa Cortese, Codice fiscale 01008750158, rappresentato dalla Dott.ssa MONICA BONAZZI, in qualità di Responsabile del Settore Amministrativo,

Premesso

- che il Comune di Legnano, ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 5.10.2001, ha adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18.2.2003 l'allegato "Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali", che prevede la nomina di un "Consulente di fiducia" (art. 3) e la possibilità per gli Enti limitrofi di piccole dimensioni di sottoscrivere una convenzione al fine di avvalersi di tale Consulente (art. 2);
- che il Comune di Legnano ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 22.7.2003 l'allegato "Codice di condotta per la lotta contro il mobbing", che prevede la nomina di un "Consulente di fiducia" (art. 3) e la possibilità per gli Enti limitrofi di piccole dimensioni di sottoscrivere una convenzione al fine di avvalersi di tale Consulente (art. 2);
- che, a seguito dell'espletamento di una procedura ad evidenza pubblica, con l'allegato atto sindacale del 30.12.2020 prot. 61869 è stata nominata, quale "Consulente di fiducia", l'Avv. Federica Lo Torto,

con studio legale a Legnano in Via Santa Caterina n. 11 a decorrere dall'1.1.2021 e fino alla scadenza del vigente mandato amministrativo;

- che n. 8 Comuni hanno manifestato l'interesse a sottoscrivere tale accordo, al fine di adottare i sopra citati "Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali" e "Codice di condotta per la lotta contro il mobbing" sopra citato e di avvalersi dell'assistenza del "Consulente di fiducia" (Avv. Alessandra Laverde) già nominato dal Comune di Legnano;

si concorda e si stipula quanto segue:

**Art. 1 - Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e
Codice di condotta per la lotta contro il mobbing**

Gli Enti sottoscrittori del presente accordo con lo stesso adottano il "Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali", nel testo già adottato dal Comune di Legnano con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18.2.2003, e il "Codice di condotta per la lotta contro il mobbing", nel testo già adottato dal Comune di Legnano con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 22.7.2003.

Art. 2 - Consulente di fiducia

Gli Enti sottoscrittori del presente accordo con il medesimo decidono di avvalersi dell'Avv. Federica Lo Torto, con studio legale a Legnano in Via Santa Caterina n. 11, già nominata "Consulente di fiducia" dal Comune di Legnano con atto sindacale del 30.12.2020 prot. 61869, per lo svolgimento delle funzioni e con le modalità previste dall'art. 2 dei Codici di condotta di cui all'articolo 1 del presente accordo. Gli enti provvedono, conseguentemente, ad impegnare agli appositi capitoli di bilancio le risorse necessarie e ad effettuare direttamente le liquidazioni dei gettoni orari corrispondenti all'attività svolta dal Consulente.

Art. 3 - Norme di principio

Nell'ambito dell'aggregazione il Comune di Legnano, in qualità di proponente del presente accordo, assume il ruolo di capofila.

In tale veste, il Comune di Legnano potrà prevedere l'effettuazione di incontri informativi/formativi del proprio personale dipendente, come previsto dall'art. 8 dei Codici di condotta, allargandone la partecipazione anche al personale degli enti sottoscrittori previo eventuale forfettario rimborso spese.

Ai fini dell'efficacia del presente accordo, gli enti sottoscrittori non potranno necessariamente apportare modifiche ai Codici di condotta di cui all'articolo 1, né richiedere al "Consulente di fiducia" lo svolgimento di compiti diversi da quelli elencati nell'articolo 2 degli stessi Codici di condotta.

L'aggregazione di Comuni sottoscrittori del presente accordo rimane comunque aperta alla partecipazione di altre amministrazioni interessate che successivamente vorranno aderirvi.

Art. 4 - Durata

Il presente accordo ha validità dalla data di sottoscrizione fino alla scadenza del vigente mandato amministrativo.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente

per il Comune di Legnano	Dott. ENZO MARINO
per il Comune di Busto Garolfo	Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI
per il Comune di Canegrate	Sig. ENRICO COZZI
per il Comune di Castellanza	Dott.ssa MARIA BEATRICE COLOMBA
per il Comune di Fagnano Olona	Dott.ssa BARBARA TONELLI
per il Comune di Olgiate Olona	Dott.ssa ADELE DELL'ACQUA
per il Comune di Pogliano Milanese	Dott.ssa LUCIA CARLUCCIO
per il Comune di Rescaldina	Dott.ssa PATRIZIA SANTAMBROGIO
per il Comune di Villa Cortese	Dott.ssa MONICA BONAZZI



Comune di Legnano

CODICE DI CONDOTTA

PER LA LOTTA

CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18.2.2003

ART. 1 - DEFINIZIONE

1. Per "molestia sessuale" si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

ART. 2 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO

1. Il Comune di Legnano si impegna a rispettare e a far rispettare le seguenti dichiarazioni di principio:
 - è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale 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 eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - 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 molestie sessuali, 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 molestie sessuali 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 molestie sessuali, 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 della famiglia;
 - c) esperienza nella trattazione di casi di molestia sessuale.
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 molestia sessuale sul lavoro;
 - c) fornisce indicazioni e attiva le procedure previste dal presente Codice e dal CCNL 6.7.1995 per la risoluzione dei casi di molestia sessuale sul lavoro;
 - d) assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia sessuale sul lavoro;
 - 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.

ART. 4 - PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOLESTIE SESSUALI

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro 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 molestie sessuali 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 di molestie sessuali 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 oggetto delle molestie sessuali, 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 di molestie sessuali 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 molestie sessuali 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 molestia sessuale sul lavoro 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 delle molestie sessuali e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
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 molestie sessuali; particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei/delle dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del presente Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne; verrà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato al personale dipendente sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

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 le molestie sessuali 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 ai soggetti sindacali firmatari del codice stesso.



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.



Città di Legnano

IL SINDACO

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 18.2.2003, è stato approvato il "Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali", che prevede tra le altre cose l'istituzione della figura del/della "Consulente di fiducia", alla cui nomina, ai sensi dell'art. 3 dello stesso codice, procede il Sindaco su proposta del Comitato Pari Opportunità (ora *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG*);
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 215 del 22.7.2003, è stato approvato il "Codice di condotta per la lotta contro il mobbing", che prevede tra le altre cose l'istituzione della figura del/della "Consulente di fiducia", alla cui nomina, ai sensi dell'art. 3 dello stesso codice, procede il Sindaco su proposta del Comitato Pari Opportunità (ora *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG*);

Considerato che in data 22.10.2020 – con avviso prot. 48778 del 22.10.2020 – è stata avviata una procedura pubblica per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per il conferimento dell'incarico di "Consulente di fiducia" per il personale dipendente del Comune di Legnano e degli Enti Convenzionati ai sensi dell'art. 3 del Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e del Codice di condotta per la lotta contro il mobbing e sono pervenute n. 3 manifestazioni di interesse;

Preso atto della nota del 16.12.2020 con cui il Presidente del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* – a seguito dell'esame delle manifestazioni di interesse pervenute e del colloquio effettuato in data 3.12.2020 – ha proposto la nomina dell'Avv. FEDERICA LO TORTO quale "Consulente di fiducia" per il personale dipendente del Comune di Legnano e degli Enti Convenzionati ai sensi dell'art. 3 del Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e del Codice di condotta per la lotta contro il mobbing;

Visto l'art. 50 del T.U.E.L.;

Visto l'art. 20 dello Statuto Comunale;

Visto l'art. 3 dei Codici di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e il mobbing;

NOMINA

l'Avv. FEDERICA LO TORTO quale "Consulente di fiducia" ai sensi dell'art. 3 del Codice di condotta per la lotta contro le molestie sessuali e del Codice di condotta per la lotta contro il mobbing dall'1.1.2021 e fino alla scadenza del vigente mandato amministrativo.

IL SINDACO

Lorenzo Radice

(documento firmato digitalmente)

Verifica firme e marche temporali

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE n. 910/2014 - eIDAS
Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni
La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro con
PKI Disclosure Statements (PDS): (EU) <https://www.firmanto.eu/en/pki/PKIDisclosureStatements>
Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 - eIDAS