



COMUNE DI MIRANO



CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DEL COMUNE DI MIRANO

Approvato con D.G.C. n. 57/2016

Presentazione

Da sempre il mondo del lavoro è costellato da varie problematiche, legate, tra l'altro, alla percezione personale e collettiva del clima organizzativo esistente. E' tale percezione condivisa (fatta dall'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti lavorativi) che influenza sia la salute organizzativa sia l'operato del singolo soggetto inserito nell'ambito di lavoro - dallo svolgimento delle proprie mansioni ai rapporti con i superiori e con i colleghi - che può anche cagionare dirette o indirette situazioni di personale disagio e di discriminazioni.

Essere inseriti e lavorare quindi in un clima organizzativo positivo in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Partendo pertanto dalla considerazione che i comportamenti e gli stili di ognuno, uniti all'ambiente a cui si rapportano, incidono direttamente sul clima organizzativo, risulta opportuno soffermare l'attenzione sugli elementi facilitanti e sui fattori rinforzanti con l'intento di creare sempre nuove opportunità di un intervento teso a promuovere il senso di consapevolezza generale e di miglioramento del clima organizzativo dell'Ente, riconosciuto, anche dalla più moderna ricerca in ambito psicologico, quale indicatore della qualità delle relazioni interne.

Numerose e diverse sono le dimensioni che compongono il clima organizzativo, tra cui:

- coinvolgimento, grado di partecipazione attiva alla vita organizzativa;
- motivazione al lavoro;
- coesione;
- sostegno/supporto;
- autonomia/grado di indipendenza esperito nello svolgere i compiti ed attuare scelte lavorative;
- orientamento al compito;
- livello di stress percepito dalle persone in rapporto al proprio lavoro e alle relazioni;
- chiarezza dei compiti e ruoli;
- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- comunicazione verticale ed orizzontale;

- grado di soddisfazione;
- senso di integrazione ed appartenenza;
- condivisione della mission e vision aziendali.

E' ad argomentazioni legate al clima organizzativo che il legislatore, con specifiche norme comunitarie, nazionali, regionali, ha riservato, soprattutto negli ultimi anni, un interesse sempre crescente mediante la creazione di organismi specifici, quali il Comitato Unico di Garanzia, nonché l'emanazione di normative e strumenti atti a manifestare attenzione alle condizioni di lavoro, contenenti indicazioni dettagliate su come si possa operare sull'efficacia e sull'efficienza amministrativa attraverso la salvaguardia e la tutela della salute, della dignità e del rispetto dei singoli lavoratori.

Il Comune di Mirano, in tal senso, ha una tradizione consolidata nelle politiche di pari opportunità, espressasi in questi anni attraverso l'istituzione di apposite Commissioni di lavoro che attualmente vedono la propria integrazione con il Comitato Unico di Garanzia finalizzato a rimuovere gli ostacoli per la piena realizzazione della persona nel lavoro, facilitarne lo sviluppo professionale e favorirne la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Più specificatamente, nel contesto normativo sopra elencato, l'Amministrazione Comunale di Mirano si è conformata alle "linee guida" (di cui alla Direttiva del 04.03.2011) in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo, con determina dirigenziale n. 384 in data 07.06.2011, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21 della L. n. 183/2010 recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"* nonché della Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 04.03.2011, il Comitato Unico di Garanzia quale organismo di unificazione dei Comitati di Pari Opportunità e Mobbing.

Tale costituzione ha, di fatto, consentito una razionalizzazione ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, nonché il raggiungimento di un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione che andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del C.U.G. anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 c. 1, lett. d) del D.Lgs n. 165/2001 recante *"Testo unico*

sul Pubblico Impiego" così come aggiornato con modifiche apportate dalla L. 23 dicembre 2014, n. 190 e dalla L. 7 agosto 2015 n. 124.

Alla scadenza del primo mandato (7 giugno 2015) sono stati nominati, con D.D. n. 725 in data 21 ottobre 2015 i componenti per il rinnovo del Comitato Unico di Garanzia ai sensi del D.Lgs n. 165/2001 e con successiva DD. n. 743 in data 28.10.2015 è stata nominata la sua Presidente. Per tutte le motivazioni sopra esposte nonché nel rispetto della Legge del 10/04/1991 n. 125 recante *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 23 Maggio 2007, con oggetto *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* che sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane, l'Amministrazione Comunale di Mirano - su proposta del C.U.G. - ha approvato, da ultimo, con Delibera di Giunta Comunale n. 175 del 07.10.2014 l'apposito "Piano delle Azioni Positive in tema di Pari Opportunità per il triennio 2015-2017" che concretizza di fatto la correttezza dei diversi rapporti in ambito lavorativo e che da sempre ha rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell' eguaglianza sostanziale in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza e a quelle legate all'ambito religioso, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

I Piani delle Azioni Positive - introdotti nel nostro ordinamento con la succitata Legge 125/1991 così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 - ottengono un definitivo riconoscimento con l'art. 1 del D.Lgs. n. 198 del 2006 recante *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246"* che riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni e i principi di cui alle normative suindicate.

Ed è proprio nel suindicato Piano delle Azioni Positive (P.A.P.), approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 175 in data 07.10.2014, che è inserita nell'area "Sensibilizzazione/Benessere Organizzativo", (punto B 3 del P.A.P.) l'adozione di un Codice di Condotta per la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel luogo di lavoro.

La stesura e divulgazione del presente Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Mirano - ideato dal C.U.G. - desidera porsi, oltre che nell'ottica di collocamento dell'importanza del CUG nella percezione dei dipendenti tutti, quale

strumento trasparente ed efficace per la realizzazione dei suddetti principi normativi, nel fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in una visione di parità e contrasto delle discriminazioni. Persegue pertanto, in un'ottica di prevenzione e tutela, le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali, morali e psichiche nonché il mobbing avendo come obiettivo precipuo la promozione di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nonché la riduzione di possibili rischi quali ad esempio: stress, comportamenti violenti, difficoltà di conciliare vita privata e lavoro, distribuzione disomogenea di carichi di lavoro, discriminazioni di genere, problematiche organizzative, conflitti ecc.

Tutto ciò in considerazione del fatto che, se da un lato la normativa già impone degli obblighi al datore di lavoro specifici definendone precise responsabilità in capo alla dirigenza e ai dipendenti e tempistiche d'intervento, appare pur reale il fatto che ogni singolo soggetto, attraverso il proprio comportamento e il proprio modo di relazionarsi con l'ambiente e con gli altri, concorre alla costruzione di un clima organizzativo attento alle persone, orientato al benessere e alle pari opportunità.

Perseguire la parità tra i generi significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, della formazione/informazione, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità dell'Amministrazione di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

LA PRESIDENTE DEL CUG

Dott.ssa Cinzia Perini

Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Mirano

Premessa

Il Comune di Mirano

- richiamandosi ai principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, nonché alla normativa europea, statale, regionale e regolamentare in materia di discriminazioni, anche di genere, sul posto di lavoro e di tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- sensibile al tema del benessere lavorativo e all'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- riconoscendo la piena attualità dell'art. 21, c. 4 della L. 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legale al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;
- in considerazione del fatto che le molestie sessuali, morali, psicologiche, e comunque, ogni atto o comportamento teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente, l'integrità fisica e psichica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore interessati;
- in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti di cui al punto precedente possono pregiudicare altresì il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative e del benessere organizzativo più in generale, oltre che nei confronti di chi le subisce anche di coloro che ne sono a conoscenza e che lavorano nel medesimo ambiente;
- su proposta del Comitato Unico di Garanzia, sentito anche come elemento di razionalizzazione interno all'Ente nonché come valido strumento di sensibilizzazione organizzativa;

adotta

il presente "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Mirano", al fine di perseguire la salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, benessere, salute organizzativa e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Amministrazione Comunale. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è infatti riconosciuto elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza creando di fatto un ambiente improntato al benessere organizzativo.

Articolo 1

Dichiarazioni di principio

L'Amministrazione Comunale di Mirano si impegna a contrastare ogni forma di molestia e discriminazione, anche di genere, nei luoghi di lavoro ed a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. Il presente Codice di Comportamento si applica a tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'Amministrazione Comunale in forza di rapporti contrattuali di collaborazione e/o consulenza.
2. Parimenti tutti i lavoratori e le lavoratrici, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, contribuendo ad assicurare un ambiente di lavoro sereno.

Articolo 3

Responsabilità

1. La Dirigenza è responsabile dell'osservanza del presente Codice ed è tenuta a fornire indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire, mantenendo la riservatezza, alla

persona che lamenti di subire molestie o discriminazioni nonché prevenendo ogni eventuale ritorsione successiva alla soluzione del caso.

2. La violazione del presente Codice comporta responsabilità disciplinare e/o dirigenziale, ai sensi della disciplina normativa e contrattuale vigente.

3. Al presente Codice si uniformano anche i comportamenti degli amministratori del Comune di Mirano nei loro rapporti con i soggetti di cui al precedente art. 2 c. 1.

Articolo 4

Tutela, doveri

1. L'Amministrazione Comunale di Mirano 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 soggetti di cui all'articolo 2 c. 1, 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. L'assoluta infondatezza di fatti denunciati può comportare l'insorgere di possibili valutazioni di carattere disciplinare in capo al denunciante.

3. I soggetti di cui all'articolo 2 c. 1, devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale.

4. La Dirigenza ha 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.

5. La Dirigenza ha 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.

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

Articolo 5

Mobbing sul luogo di lavoro

1. Costituisce **mobbing** un complesso di atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, con modalità persecutorie, nei confronti del lavoratore e/o lavoratrice da chi si trova in posizione sopraordinata (mobbing verticale) ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante ed offensivo, hanno lo scopo o l'effetto, anche dell'emarginazione dall'ambiente di lavoro, di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psico-fisica.

2. Ai fini della configurabilità del mobbing sono rilevanti:

- la molteplicità di comportamenti a carattere persecutorio, posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il lavoratore e/o lavoratrice secondo un disegno vessatorio;
- l'evento lesivo della salute psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore;
- il nesso di causalità tra i comportamenti vessatori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore;
- l'esistenza di un intento persecutorio, volto a causare la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore/lavoratrice ovvero l'allontanamento dal luogo di lavoro.

Molteplici appaiono le forme (situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, definibili con l'espressione "costruttività organizzativa") che il mobbing può assumere: dall'emarginazione alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti, colleghi e superiori. Le più diffuse forme di "costruttività organizzativa" attualmente risultano essere le seguenti:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa;
- riduzione delle mansioni e mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
- carenza/mancanza dell'assegnazione degli strumenti di lavoro;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti considerati eccessivi anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso alle notizie;

- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- esercizio eccessivo di forme di controllo.

E ancora, in relazione a ricerche effettuate sul campo, si può delineare una vera e propria casistica dei comportamenti tipici del mobbing; infatti le costanti pragmatiche generali messe maggiormente in atto appaiono essere le seguenti:

- atteggiamenti aziendali difformi da quelli solitamente riservati ad altri colleghi;
- calunnie, ingiurie e discredito da parte di colleghi verso un altro collega;
- immotivato diniego delle ferie;
- contestazione di addebiti generici, senza il conforto di circostanziati elementi di fatto;
- rimproveri fatti in modo pubblico;
- assegnazione a compiti ordinari con specifici ordini scritti, recanti anche l'indicazione dei tempi di produttività;
- ripetute richieste di controlli medico-fiscali per lo stesso periodo di malattia.

Nei casi più gravi si può arrivare anche al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

Ulteriori fattori sono altresì considerati suscettibili di aumentare la probabilità del mobbing, quali:

- una cultura organizzativa che tollera il mobbing o non lo riconosce come un problema;
- l'insicurezza del posto di lavoro;
- la scarsa qualità del rapporto tra il personale e la direzione, nonché un basso livello di soddisfazione nei confronti della scarsa qualità del rapporto tra i colleghi;
- i livelli estremamente elevati delle richieste che vengono avanzate al lavoratore;
- una politica del personale carente e valori comuni insufficienti;
- un aumento generalizzato del livello di stress legato all'attività lavorativa;
- conflitti di ruolo;
- un cambiamento repentino nell'organizzazione.

Come già evidenziato nella definizione sopra riportata, lo scopo del mobbing è quello di isolare il dipendente, sminuirlo e/o eliminarlo in quanto divenuto in qualche modo "scomodo",

destabilizzandolo psicologicamente e socialmente fino a provocarne il licenziamento o a indurlo a rassegnare volontariamente le dimissioni.

Articolo 6

Molestie sul luogo di lavoro

1. Costituiscono **molestia** sul luogo di lavoro tutti i comportamenti discriminatori o vessatori ripetuti nel tempo in modo sistematico, che esplicitamente o implicitamente siano lesivi dell'integrità e della dignità della persona o che ne limiti le potenzialità professionali ovvero che degradi le condizioni di lavoro compromettendo la salute, la professionalità e la dignità del lavoratore e della lavoratrice. Tali comportamenti hanno lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Rientrano nella tipologia delle molestie, qualora mirati agli scopi e agli effetti di cui al comma 1, in particolare, comportamenti quali:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- b) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- c) esclusione o marginalizzazione immotivata dall'attività lavorativa, da iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- d) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
- e) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine del lavoratore o della lavoratrice, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee all'amministrazione;
- f) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare il lavoratore o la lavoratrice, ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- g) rimozione da incarichi, esclusione o immotivata emarginazione dalle ordinarie comunicazioni;

2. Per **molestia sessuale** si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità delle persone nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti mal accettati di tipo fisico, verbale e/o non verbale (Raccomandazione 92/131/CEE). La molestia a sfondo sessuale è un atto indesiderato e

spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi sconveniente e offensivo. La molestia assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente dai datori di lavoro (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore o una lavoratrice, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale, in particolare, comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) contatti fisici inopportuni o indesiderati;
- c) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- d) esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- e) promesse, implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- f) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- g) espressioni verbali o scritti denigratori e offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o all'orientamento sessuale.

3. Per **comportamento discriminatorio** s'intende quando una persona o una categoria di persone è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra persona o categorie di persone in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere una persona ovvero una categoria di persone in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone e ciò in ragione del sesso (D .Lgs 145/2005), ovvero a causa dell'origine etnica (D. Lgs 215/2003), della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale (D. Lgs 216/2003).

Art. 7

Formazione e informazione

1. L'Amministrazione Comunale, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti di cui agli articoli 4 e 5 del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.
2. Interventi di formazione specifici sono destinati alla Dirigenza, alle figure apicali, ai/alle responsabili della salute e sicurezza e ai soggetti preposti al miglioramento del benessere organizzativo e al contrasto alle discriminazioni e molestie, in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che agli/alle stessi/e competono.
3. Il presente Codice viene pubblicato sul sito Internet del Comune di Mirano. L'Amministrazione, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, garantisce la massima diffusione del presente Codice, nonché delle procedure da seguire in caso di molestie e mobbing, con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante affissione del Codice nei luoghi di lavoro.

Articolo 8

Procedure

1. Il/la dipendente che si ritiene vittima di comportamenti molesti, o di mobbing, come definiti negli articoli 5 e 6, può rivolgersi - presentando apposita nota scritta di segnalazione - al responsabile della propria struttura ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dalla disciplina normativa e contrattuale vigente. Parimenti potrà essere prodotta dal dipendente interessato egual segnalazione al Comitato Unico di Garanzia che, previo espresso consenso, anche verbale, della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti o di mobbing ai sensi degli articoli 5 e 6 del presente Codice, interverrà sollecitamente rapportandosi in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente, con la massima discrezione e con i mezzi informali ritenuti più idonei per collaborare al ripristino di un sereno ambiente di lavoro. Tali interventi, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, avvengono con la collaborazione

ed il sostegno delle diverse figure operanti nell'ambito lavorativo (Dirigenza, Servizio Risorse Umane, Medico competente).

2. Qualora vengano sottoposte all'attenzione del C.U.G. singole fattispecie che non facciano prefigurare un comportamento vessatorio/discriminatorio riconducibile a quanto meglio esplicitato nei suindicati artt. 5 e 6, il C.U.G. - secondo quanto stabilito dalla vigente normativa - provvede, in accordo con il lavoratore/lavoratrice, ad inoltrare le segnalazioni ai competenti uffici/servizi dell'Amministrazione astenendosi da ulteriori accertamenti, commenti e valutazioni specifiche.

Articolo 9

Monitoraggio degli effetti

1. Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del Codice, si effettuerà (in ottemperanza dell'art. 4 della Direttiva del 23 maggio 2007 recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donna nelle amministrazioni pubbliche*") in sinergia con il Servizio Risorse Umane, congiuntamente alla redazione annuale del Questionario per le Pari Opportunità da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica nonché al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità", apposita verifica in relazione al numero e la tipologia degli eventuali casi trattati, le strutture coinvolte, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione necessaria per monitorare nel modo più completo le eventuali situazioni presentatesi.

RIFERIMENTI UTILI

Datore di lavoro

Il D.Lgs. n. 81/2008, modificato dal D.Lgs. n. 106/2009, stabilisce l'obbligo della costituzione di un sistema di gestione della sicurezza aziendale che vede tra i soggetti coinvolti il "Datore di lavoro", quale organo di vertice tra i Dirigenti, in possesso di autonomi poteri decisionali e di spesa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed al quale spettano i poteri di gestione e di vigilanza sull'applicazione delle misure generali e particolari di tutela poste in essere anche da altri Dirigenti.

Medico competente

Ciascun Datore di lavoro, nella propria responsabilità ed autonomia, designa un Medico competente incaricato di programmare e attuare la sorveglianza sanitaria sui dipendenti e visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o in base alla valutazione dei rischi effettuata. Il Medico competente collabora con il Datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione nella valutazione dei rischi, nella predisposizione di misure di tutela, nell'attività di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori, nell'organizzazione del servizio di primo soccorso e nell'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute.

Il Medico competente è contattabile per il tramite degli uffici del Datore di lavoro di riferimento per la propria sede di lavoro.

C.U.G.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è istituito ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001, articolo 57, come modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010. Ha assunto le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano in precedenza al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e al Comitato Pari Opportunità.

E' composto da rappresentanti dell'Ente scelte/i tra il personale comunale nonché da un numero pari di componenti designati da ciascuna delle OOSS maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione.

La/il Presidente è nominata/o dall'Amministrazione tra le/i dipendenti dell'Ente.