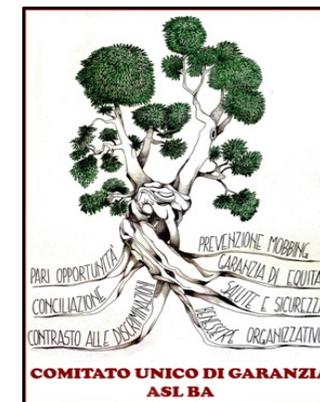




REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



Sede Ufficio di Presidenza e Segreteria
Lungomare Starita n° 6 Bari - ex CTO 3° Piano (Settore Formazione)
Indirizzo mail: cug@asl.bari.it - 080 5842532 (Giovedì dalle 11.30 alle 13.30)

Procedura di accesso Sportello di Ascolto CUG

<https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/comitato-unico-di-garanzia-cug->

IN CASO DI NECESSITÀ
**CHIAMA IL NUMERO
1522**
CONTRO LA VIOLENZA E LO STALKING



RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



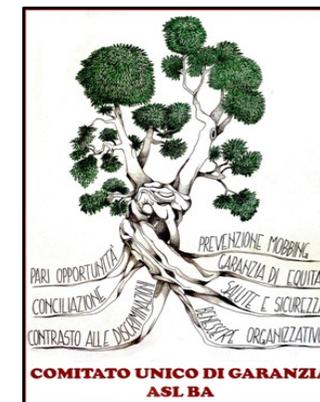
I Comitati di Garanzia presenti nelle Pubbliche Amministrazioni hanno anche il compito di prevenire e monitorare le situazioni di violenza e molestie negli ambienti di lavoro, avvalendosi dei Nuclei e/o Sportelli di Ascolto.

Al fine di promuovere azioni di contrasto alla violenza sul posto di lavoro, il 21 maggio 2020, il Dipartimento per le Pari Opportunità e la Rete Nazionale dei CUG hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa.



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**



Il CUG ASL BA: le azioni di contrasto alle molestie e violenza sul posto di lavoro

Con l'espressione "violenza di genere" si indicano tutte quelle forme di violenza psicologica, fisica, sessuale ed economica che colpiscono le donne, in ambito familiare o lavorativo, costituendo non solo una discriminazione ma, soprattutto, una violazione dei diritti umani. Le Nazioni Unite in occasione della Conferenza Mondiale sulla violenza contro le donne tenutasi a Vienna nel 1993, la definiscono come ogni atto legato alla differenza di sesso che provochi o possa provocare una sofferenza o un danno fisico, sessuale o psicologico della donna, compresa la minaccia di tali atti, la coercizione o l'arbitraria privazione della libertà pubblica e privata. Il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante che propone un quadro normativo completo è stato identificato nella Convenzione del Consiglio d'Europa "sulla prevenzione e la lotta contro le donne e la violenza domestica", siglata ad Istanbul l'11 maggio 2011 e ratificata dall'Italia con Legge 27 giugno 2013, n.77. Agli obblighi imposti dalla Convenzione ha dato attuazione il decreto anti-femminicidio che, sempre nel 2013, ha introdotto e rimodulato una serie di misure sia di carattere preventivo che repressivo.

Come sostiene l'Organizzazione Mondiale della Sanità la violenza contro le donne è, inoltre, un grave problema di salute pubblica, di dimensione globale, che incide direttamente sul benessere fisico e psichico delle donne e indirettamente sul benessere sociale e culturale di tutta la popolazione, determinando, dunque, un costo sociale che il sistema deve sostenere. L'articolo 2087 del Codice civile prevede "un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore".

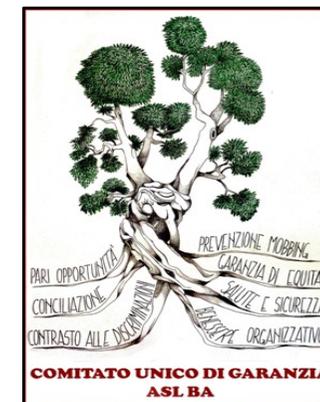
In attuazione di questo obbligo generale il D.Lgs. 81/2008 - Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - all'articolo 28, "ha collocato, fra i rischi lavorativi oggetto della valutazione che ogni datore di lavoro è obbligato ad effettuare, quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...), nonché quelli connessi alle differenze di genere"; l'articolo 26 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna) sancisce "una equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere" (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza 15 novembre 2016, n. 23286). Le molestie sessuali sono, infatti, identificate come discriminazioni costituite da "quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; questa parificazione è funzionale all'estensione alle molestie della disciplina e della tutela previste per le discriminazioni, in modo particolare, per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori".

In particolare "l'equiparazione tra molestie sessuali e discriminazioni di genere è considerata estesa anche al regime probatorio previsto dall'art. 40 del codice delle pari opportunità, secondo cui qualora il ricorrente fornisca elementi di fatto (desunti anche da dati di carattere statistico) idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di atti, patti o



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



comportamenti discriminatori, l'onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l'insussistenza". A livello normativo si ricorda poi che, più recentemente, "la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha modificato l'articolo 26, inserendovi due nuovi commi".

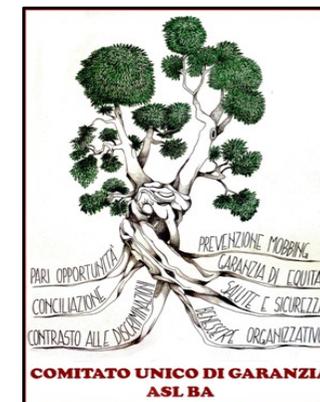
Il comma 3-bis "prevede una specifica tutela per chi agisce in giudizio per aver subito una molestia o molestia sessuale in azienda. Si prevede che la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale sul luogo di lavoro non può essere: sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro se tale misura è la conseguenza della denuncia stessa. L'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti della lavoratrice o del lavoratore denunciante è nullo e questi ha diritto non già al risarcimento del danno, ma alla reintegra sul posto di lavoro. Allo stesso modo sono nulli anche il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante". Con riferimento al già citato comma 3-bis - questa tutela non è garantita "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia". E relativamente alla distinzione tra le ipotesi della «calunnia» e quella della «infondatezza della denuncia» si rileva "come la calunnia scatti solo in caso di malafede, ossia nel caso in cui chi agisce ben conosce l'altrui innocenza; l'infondatezza invece sembra voler richiamare le ipotesi di assenza totale di condizioni che rendano credibile la denuncia stessa". Il nuovo comma 3-ter dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità "precisa come obbligo del datore di lavoro, ai sensi del ricordato articolo 2087 c.c., sia quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Aggiunge, inoltre, che le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza".

Secondo la dottrina "molestia" è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (Cass., sez. I, Sentenza 24 marzo 2005, n. 19718), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche) un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa". Nei casi di molestie più gravi, "concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo Cass., sez. III, Sentenza 27 marzo 2014, n. 36704; Cass., sez. III, Sentenza 26 settembre 2013, n. 42871), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il reato di violenza sessuale di cui all'articolo 609-bis c.p.". In giurisprudenza si è poi affermato che "tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 bis, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove 'lo sfondo sessuale' costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (Cass., sez. III, Sentenza 15 novembre 1996, n. 1040)". Nel caso poi in cui la molestia sul lavoro "si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di violenza privata". Secondo la



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**



giurisprudenza, "ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (Cass., sez. V, Sentenza 24 febbraio 2017, n. 29261)".

Si ricorda anche che, sempre secondo la giurisprudenza, "integra il reato di 'tentata' violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente - rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità - in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo degradato ed in condizioni invivibili nel caso di mancata accettazione delle condizioni imposte dalla società preordinate ad ottenere contro la sua volontà le dimissioni o il prolungamento del periodo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum (Cass., sez. V, Sentenza 30 aprile 2012, n. 36332)". Inoltre il datore di lavoro "può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale". Mentre nel caso in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, "questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente". E sul piano probatorio, la lavoratrice "può utilizzare, come prova, le registrazioni acquisite sull'ambiente di lavoro. Il giudice però può arrivare a una sentenza di condanna del datore anche sulla base delle semplici dichiarazioni della dipendente la quale può testimoniare in favore di sé stessa. Se però la sua esperienza 'negativa' è confermata dalla testimonianza di altre dipendenti, cui è stato riservato lo stesso trattamento di avances, la responsabilità del datore di lavoro si presume.

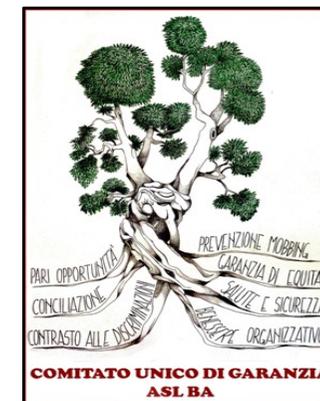
Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto sanità triennio 2026-2018 all'art. 39 - comma 1. Determina Congedi per le donne vittime di violenza ribadisce che "La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro- corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo". Al comma 7 - si determina che "La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria".

Dr.ssa Domenica Munno - Presidente CUG ASL BA



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



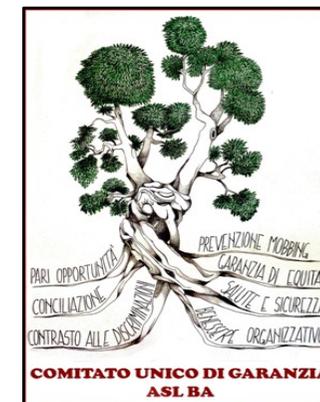
UNA RETE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

DSS	REFERENTE	CONTATTI	CONSULTORIO	CAV AMBITO
DSS 1	Maria Cosmai (Psicologa)	consultorio.molfetta@asl.bari.it maria.cosmai@asl.bari.it 080/3357562	Molfetta	Pandora Via R. Luxemburg, 33 Responsabile Annamaria Bufi Referente Scardigno Valeria 080/5675384 infocavpandora@gmail.com
	Bray Mariantonietta (Psicologa)	consultorio.giovinazzo@asl.bari.it mariaantonietta.brav@asl.bari.it 080/3357817	Giovinazzo	
DSS 2	Maria Greca Quinto (psicologa)	maria.quinto@asl.bari.it 080/3608238	Ruvo di Puglia	Riscopirirsi Via Quarti, 21 – Andria Referente Patrizia Lomuscio riscopirirsi.corato@gmail.com cav.riscopirirsi@gmail.com cav@pec.riscopirirsi.it 0883764901 3803450670
	Mariagrazia Spione (Assistente Sociale Specialista)	mariagrazia.spione@asl.bari.it consultorio.ruvo@pec.rupar.puglia.it 080/3608277	Corato Terlizzi	
DSS 3	Vincenzo Gesualdo (Psicologo)	vincenzo.gesualdo@asl.bari.it 080/3737220	Bitonto Palo del Colle	Le Rose di Atacama Referente Michela Losignore info@centroantiviolenzabitontopalo.it 800134312



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

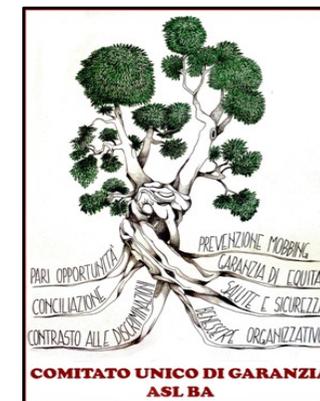


DSS 4	Mastrorilli Giulia Celeste (Psicologa)	consultorio.gravina@asl.bari.it 080/3108937/934	Altamura Gravina in Puglia Poggiorsini Santeramo	LiberaMente Coordinatrice Rifini Lucia 3391288500 cav.liberamente@libero.it sater@legalmail.it
DSS 5	Domenica Spinelli (Psicologa)	domenica.spinelli@asl.bari.it 080/73077048	Grumo Appula Acquaviva delle Fonti Binetto Cassano Sannicandro Toritto	L.I.A. Responsabile Angela Lacitignola angelalacitignola@libero.it 3665263733
DSS Unico (6-7-8) BARI	Maria Franca Baccaro (Psicologa)	mariafranca.baccari@asl.bari.it 080/5843009	Bari	Comune di Bari info@centroantiviolenzabari.it 3288212906
DSS 9	Vanda Vitone (Psicologa)	consultorio.modugno@asl.bari.it vanda.vitone@asl.bari.it 080/5842106	Modugno Bitetto Bitritto	Agar Responsabile Patrizia Lomuscio centroantiviolenza.agar@gmail.com 1522 3271794107



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

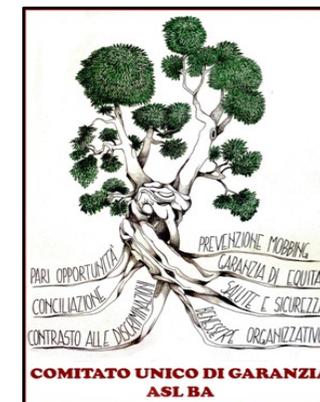


DSS 10	Giuseppe Fucilli (Psicologo)	giuseppe.fucilli@asl.bari.it 080/4626334 - 4626335	Triggiano Capurso Cellamare Valenzano Adelfia	Il Giardino delle Lune Referente Marika Massaro ilgiardinodellelune@gmail.com 3288212906
DSS 11	Elena Patarnello (Psicologa)	elena.patarnello@asl.bari.it 080/4717753	Mola Noicattaro Rutigliano	Melograno Referente Marika Massaro ilmelograno@sanfra.org info@sanfra.org
DSS 12	Tiziana Acquafredda (Psicologa) Anna Cito (Assistente Sociale)	tiziana.acquafredda@asl.bari.it 080/4050120 anna.cito@asl.bari.it 080/4050121	Conversano Polignano Monopoli	Melograno Referente Marika Massaro ilmelograno@sanfra.org 080/4953712
DSS 13	Rita Gagliardi (Psicologa)	rita.gagliardi@asl.bari.it 080/3489409	Gioia del Colle Casamassima Sammichele Turi	L.I.A. Responsabile Angela Lacitignola angelalacitignola@libero.it 3665263733
DSS 14	Raffaella Daniela Genco (Psicologa)	daniela.genco@asl.bari.it 080/4050533	Putignano Castellana Grotte Noci Alberobello Locorotondo	Andromeda Noci Responsabile Angela Lacitignola angelalacitignola@libero.it 3665263733



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



DIARIO DI BORDO - Strumento di fecondità autoriflessiva (narrazione di eventi, annotazione di intuizioni, espressione di vissuti emotivi, interpretazione di accadimenti, esposizione di osservazioni valutative, formulazione di ipotesi per l'agire futuro) - da inviare a cug@asl.bari.it
I dati raccolti saranno trattati esclusivamente per la finalità dell'azione di sensibilizzazione – informazione del CUG in materia di contrasto alla violenza di genere, in conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali e dell'anonimato dei partecipanti.
