

**CODICE DI CONDOTTA PER LE PARI OPPORTUNITA', IL BENESSERE DI
CHI LAVORA E CONTRO OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE,
MOBBING E
MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO**

Allegato alla delibera n..... del.....

Premessa

Con la Direttiva 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha rappresentato l'intento di sostenere le Amministrazioni Pubbliche ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Un contesto di lavoro sereno e caratterizzato dal rispetto reciproco, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività, un adeguato equilibrio di rapporti e ruoli, una condivisione delle finalità specifiche dell'Azienda in cui si opera, oltre che la sicurezza nei luoghi di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni Pubbliche.

Gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, della uguaglianza e della libertà, le molestie morali, sessuali, 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 psico-fisica e la personalità morale del lavoratore pregiudicando il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative.

La ASL BR riconosce la primaria importanza del rispetto dei diritti della persona nel contesto lavorativo, oltre che come diritti fondamentali, come strumenti capaci di consentire ad ogni lavoratore/lavoratrice la realizzazione delle proprie potenzialità e come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi e del livello di soddisfazione degli utenti.

La ASL BR, richiamati i Principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, in attuazione alla Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131 CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro, alla Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 del 20 settembre 2001 "Mobbing sul posto di lavoro", nonché alla normativa comunitaria e statale in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, adotta il presente Codice di Condotta a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza, salute) delle persone che lavorano ed operano nella ASL BR e del corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Art 1 Principi

La ASL BR con il presente Codice di Condotta intende garantire il diritto di ciascun dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

La ASL BR intende:

- prevenire e contrastare ogni forma di violenza morale e discriminazione nei luoghi di lavoro ed in generale tutti i comportamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto la dignità ed il rispetto e che ledono i diritti umani, civili, culturali e religiosi;
- promuovere il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici;
- vigilare perchè siano perseguiti e superati atti e comportamenti ostili e pregiudizievoli.

I lavoratori hanno il diritto di denunciare ogni atto o comportamento idoneo ad offendere e a compromettere la propria integrità fisica e psichica o la propria personalità morale.

L'Amministrazione fornisce tutela alle persone vittime di atti e comportamenti lesivi della propria dignità, nonché contro eventuali ritorsioni operate nei confronti del/la denunciante e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti ritenuti molesti.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutti i dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'Amministrazione in forza di rapporti contrattuali, di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.

I dirigenti, all'interno delle Strutture delle quali sono responsabili, assicurano un ottimale clima relazionale tra il personale ed idonee condizioni ambientali ed organizzative.

I dirigenti hanno altresì il dovere di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ciascun dipendente deve contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale.

La violazione del presente Codice di Condotta costituisce illecito disciplinare.

Art. 3 Definizioni

Il Codice di Condotta è un insieme di regole studiate e applicate dall'Azienda allo scopo di creare il benessere aziendale anche attraverso la

prevenzione di condotte - volontarie o meno - che possano ledere la personalità, le aspettative, la dignità e l'integrità delle persone coinvolte nel ciclo aziendale.

A tal fine, l'ASL BR pone particolare attenzione alle seguenti condotte, di cui si dà una definizione di massima.

- **Pari opportunità**: l'assenza di ostacoli alla partecipazione lavorativa, economica, politica, sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, al credo religioso, alle proprie convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età ed all'orientamento sessuale.
- **Benessere lavorativo**: stato di consapevole soddisfazione fisica e mentale legato alla possibilità di espressione sociale del proprio potenziale personale, alla propria capacità di autodeterminazione, al significato attribuito alla propria esistenza, per gli aspetti riferibili alla vita lavorativa.
- **Salute**: stato di completo benessere fisico mentale e sociale non riconducibile solo ad un'assenza di malattia o infermità.
- **Discriminazione**: tutti i comportamenti esplicitamente volti a trattare in modo diseguale situazioni che dovrebbero essere trattate paritariamente o determinati dal fatto che il soggetto coinvolto appartiene ad una determinata categoria o presenta una determinata caratteristica

Nell'ambito delle discriminazioni si distingue:

1. **Discriminazione diretta**: ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, si verifica discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, per razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
 2. **Discriminazione indiretta**: ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, si verifica discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza od origine etnica, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
- **Molestie**: ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, per molestie si intendono quei comportamenti indesiderati posti in essere a causa del sesso,

della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza, dell'origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

- **Molestie sessuali:** costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, verbale e non verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, offensivo o umiliante. E' inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento sessuale o basato sul sesso di un soggetto che, esplicitamente o per implicito, tenda ad usare a scopo ricattatorio i poteri e le facoltà derivanti dalla sua posizione per ottenere prestazioni sessuali, dichiarando o lasciando intendere di poter influenzare le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o ogni altro aspetto della vita lavorativa (Vedi Racc. CEE 92/131 del 27/11/91).
- **Mobbing:** per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nei confronti di uno o più lavoratrici o lavoratori posta in essere nell'ambito del contesto lavorativo dal datore di lavoro, dai dirigenti o da altri dipendenti. Il mobbing è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni intenzionalmente aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a ledere la dignità o l'equilibrio psico-fisico dei soggetti danneggiati. Gli atti ed i comportamenti ostili che, sulla base delle predette caratteristiche, possono essere qualificati come mobbing possono consistere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in:
 - Marginalizzazione dall'attività lavorativa.
 - Svuotamento delle mansioni.
 - Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata.
 - Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro.
 - Ripetuti trasferimenti ingiustificati.
 - Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto.
 - Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici.
 - Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie di interesse aziendale.
 - Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro.
 - Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale.

-Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

-Danneggiamento morale, professionale ed economico del dipendente.
Sussiste comportamento mobbizzante in presenza delle seguenti caratteristiche:

1. reiterazione nel tempo;
 2. carattere sistematico;
 3. disegno preordinato, non necessariamente esplicito.
- Stress lavoro-correlato: lo stress è una condizione fisica o psicologica che insorge in un soggetto quando si trova ad affrontare situazioni che richiedono risorse interne o esterne superiori rispetto a quelle che ritiene di avere e di conseguenza non si senta adeguato rispetto all'ambiente lavorativo.

Art. 4 Consigliere/a di fiducia

In applicazione del presente Codice ed in riferimento alla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, la ASL BR istituisce la figura del Consigliere/a di fiducia, di seguito denominato semplicemente "Consigliere".

Il Consigliere è nominato dal Direttore Generale, dura in carica per tre anni e l'incarico può essere rinnovato una sola volta.

L'individuazione del Consigliere avviene mediante apposita selezione pubblica con procedura comparativa per titoli rivolta a professionisti interni o esterni all'Amministrazione possibilmente con i seguenti requisiti:

- diploma di laurea (vecchio ordinamento) o laurea specialistica (ora magistrale) in materie socio-psicologiche, sanitarie, umanistiche, giuridiche.
- partecipazione a corsi di perfezionamento ed aggiornamento per Consiglieri di fiducia e/o nella tematica delle pari opportunità e discriminazioni di genere e/o mobbing.
- esperienza consolidata, almeno annuale, nelle materie attinenti all'incarico da svolgere.

Al Consigliere è affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore di coloro che a lui si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.

Il Consigliere, su richiesta e previa audizione della persona interessata, interviene nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Per l'esercizio dei compiti assegnati l'Azienda assicura i mezzi e gli strumenti necessari, compreso il libero accesso a documenti ed atti in possesso dell'Amministrazione che afferiscono al caso in esame.

Il Consigliere, ove ritenuto necessario, può richiedere alla Direzione Generale la consulenza di altri esperti, interni o esterni all'Azienda (medici, psicologi, assistenti sociali, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla

scorta di pareri tecnici.

Nel caso di nomina di Consigliere di fiducia interno, il Direttore Generale individua un Nucleo di Consiglieri composto da 3 o 5 componenti.

L'Azienda comunicherà a tutto il personale il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono del Consigliere.

Il Consigliere partecipa alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia senza diritto di voto.

Il CUG in qualsiasi momento può chiedere al Consigliere notizie e/o relazioni di carattere generale ed astratto circa l'andamento del clima relazionale all'interno dell'Azienda al fine di mettere in atto eventuali opportune azioni propositive.

Il Consigliere relaziona ogni anno ed al termine dell'incarico sulla propria attività al Direttore Generale ed al GUG riferendo sui casi trattati in maniera aspecifica ed impersonale al fine di mantenere la dovuta riservatezza.

L'incarico può essere revocato con provvedimento motivato del Direttore Generale, anche su proposta del CUG, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati nel presente Codice.

Art. 5 Procedure

Il dipendente che si ritiene vittima di un atto o comportamento definito lesivo ai sensi del presente Codice potrà rivolgersi al Consigliere per la trattazione del caso, oppure attivare i rituali strumenti previsti dal codice disciplinare aziendale, salvo ed impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento.

Le segnalazioni dirette al Consigliere possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

a. Procedura informale

La persona vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona ed interessata a porvi fine può chiedere, senza particolari formalità, l'intervento del Consigliere per la trattazione del caso.

Il Consigliere, su richiesta della persona interessata:

1. Esamina il caso, fornendo all'interessato ogni informazione sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento.
2. Procede, in forma riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la valutazione del caso, nel rispetto sia della parte lesa che del presunto responsabile.
3. Rilevata la fondatezza dei motivi esposti, concorda con l'interessato le modalità più idonee per affrontare il caso.
4. Ha facoltà di sentire a colloquio il presunto autore dei comportamenti

lamentati.

5. Comunica preventivamente ad entrambe le parti, ogni iniziativa del procedimento che intende assumere e le proposte conclusive per la soluzione che si intende promuovere.

Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso del richiedente.

In ogni momento della procedura informale la persona interessata può ritirare la segnalazione.

L'intervento del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla delicatezza dell'argomento trattato.

b. Procedura formale.

Qualora la persona interessata ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale del caso, ovvero non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può fare ricorso, anche con l'eventuale assistenza del Consigliere, alla procedura formale.

La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento lesivo da parte dell'interessato, anche avvalendosi dell'assistenza del Consigliere, al Direttore Generale della ASL, fatta comunque salva ogni forma di tutela giurisdizionale.

Il Direttore Generale, tramite i competenti uffici, avvalendosi eventualmente della collaborazione del Consigliere, svolge gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, promuove il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

L'Azienda, di concerto con il Consigliere, qualora richiesto dall'interessato, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, o ne altera la reale consistenza allo scopo di danneggiare qualcuno, o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente e, ricorrendone gli estremi, anche in sede penale.

L'intervento del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, in rapporto alla delicatezza dell'argomento trattato.

Art. 6 Garanzie

Il dipendente che sia esposto a comportamenti discriminatori, vessatori o a molestie ha diritto alla cessazione della condotta lesiva.

Chi segnala casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette. Ogni forma di ritorsione nei confronti di chi denuncia casi di mobbing o di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la facoltà della persona che le subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

Art. 7 Riservatezza

Il Consigliere e ogni persona coinvolta, a vario titolo, nella soluzione dei casi sono tenuti alla riservatezza su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

Nei casi di assunzione da parte dell'Azienda di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per discriminazioni, per molestie o per mobbing, la persona discriminata, molestata o mobbizzata ha diritto a chiedere l'omissione del proprio nome nel documento a tutela della privacy.

Art. 8 Formazione

La ASL BR, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire comportamenti lesivi ai sensi del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà a cui tutti i dipendenti sono tenuti a partecipare.

Art. 9 Monitoraggio

Al fine di valutare gli effetti conseguenti al presente Codice di condotta, entro il mese di gennaio di ogni anno il Consigliere trasmette alla Direzione Generale ed al CUG una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, nella quale siano evidenziati il numero dei casi trattati, la tipologia delle condotte lesive, le misure adottate, l'esito degli stessi nonché ogni altra utile informazione.

Art. 10 Modifiche al Codice

Le modifiche al presente Codice sono adottate con delibera del Direttore Generale su proposta del Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

Art. 11 Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore decorsi 30 giorni dalla data della deliberazione del Direttore Generale con la quale esso viene adottato.

Art. 12 Diffusione

L'Azienda darà massima diffusione al presente Codice, pubblicizzandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine a tutto il personale, ovvero mediante l'esposizione nei luoghi di lavoro e la pubblicazione nel sito web aziendale. Il Codice verrà consegnato a tutto il nuovo personale al momento dell'assunzione nell'ASL BR.