



## AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

### DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N.	1650
Del	30 NOV. 2020

OGGETTO: RECEPIMENTO NORMATIVA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE.

#### IL DIRETTORE GENERALE

Vista la deliberazione n. 1492 del 05/09/2018, con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata dal **Direttore Area Gestione Risorse Umane** che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue:

#### PREMESSO CHE

- con l'espressione "violenza di genere" si indicano tutte quelle forme di violenza maschile, psicologica, fisica, sessuale ed economica, che colpiscono le donne, in ambito familiare o lavorativo, costituendo non solo una discriminazione ma anche, e soprattutto, una violazione dei diritti umani;
- 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 comportamenti discriminatori, l’onere della prova spetta al convenuto che deve dimostrarne l’insussistenza”;

- sempre 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”, di seguito riferiti:

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”.

## PRESO ATTO

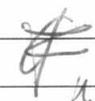
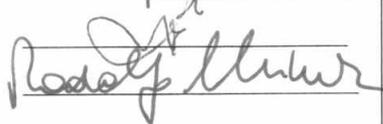
- della L.R. n. 29 del 4.07.2014 “Norme per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere, il sostegno alle vittime, la promozione della libertà e dell’autodeterminazione delle donne” che all’art. 3- Finalità – determina che la Regione, nell’ambito delle attività di programmazione di cui all’articolo 24 della legge regionale 10 luglio 2006, n. 19 [Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia], che individua, fra gli obiettivi di benessere sociale da perseguire, il contrasto e la prevenzione della violenza di genere e le misure a sostegno delle donne e dei minori vittime di violenza;

- del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto sanità triennio 2016-2018 che all’art. 39 -I. 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. – 7. 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”;

- del Protocollo d'Intesa tra Rete Nazionale CUG e il Dipartimento per le Pari Opportunità, sottoscritto il 21 maggio 2020, al fine di adottare azioni condivise per il contrasto alla violenza di genere sul posto di lavoro.

PRESO ATTO di quanto sopra riportato;

L'Istruttore	Francesca Chiapperino	
Il Dirigente Amministrativo AGRU	Lorenzo FRUSCIO	
Il Direttore Area Gestione Risorse Umane	Rodolfo MINERVINI	

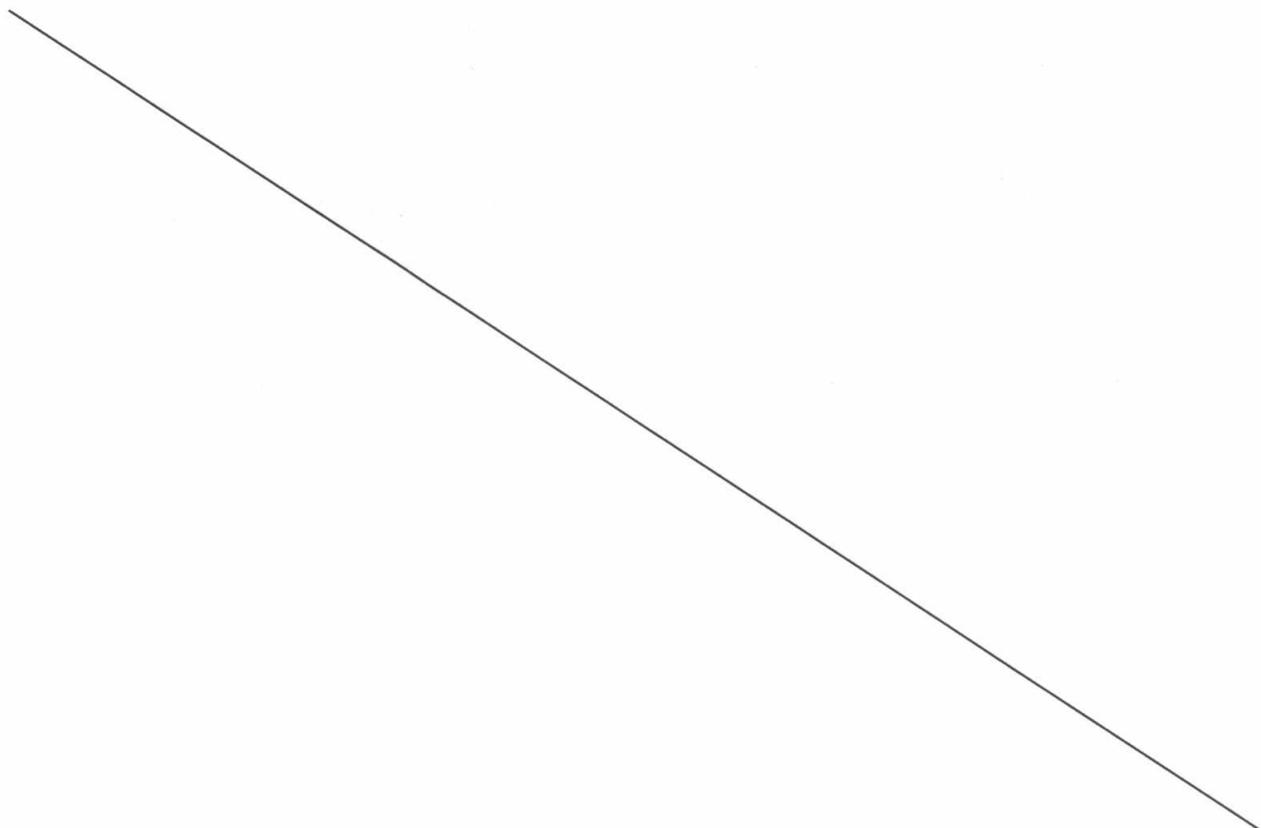
Assunto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

### DELIBERA

Per tutte le ragioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate e confermate:

**Di recepire** la normativa sopra richiamata per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere di cui l'art. 39, co. 7, del CCNL del Comparto Sanità 2016-2019.

**Di stabilire** che l'accoglimento delle istanze di mobilità presso questa Amministrazione ai sensi della stessa normativa, avverrà mediante nulla osta da parte della Direzione Generale, sentito il parere del Direttore Sanitario e/o del Direttore Amministrativo, a secondo del ruolo di appartenenza.



Parere del Direttore Amministrativo  Gianluca CAPOCHIANI	Parere del Direttore Sanitario  Silvana FORNELLI
---	--

Il Segretario  


Il Direttore Generale  
 Antonio SANGUEDOLCE  


<b>Area Gestione Risorse Finanziarie</b> <b>Esercizio 2020</b>	
La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:	
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
..... ..... [rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata]	
Il Funzionario .....	Il Dirigente di Area .....

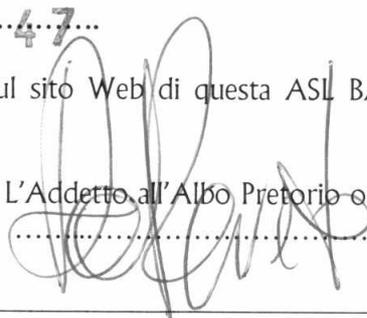
**SERVIZIO ALBO PRETORIO**  
 Pubblicazione n. **0147**.....

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL BA in data

..... = **1 DIC, 2020**

Bari: **1 DIC, 2020**

L'Addetto all'Albo Pretorio on line

  
 .....

Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n. ....  
 del ..... è stata/non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli adempimenti di  
 competenza.