

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Prot.107 /2019 CUG
BARI, 14/03/2019

Ai Componenti Effettivi CUG ASL BA
loro indirizzi e-mail

e p.c.

- Componenti supplenti
- Direttore Generale ASL BA

Oggetto : Convocazione riunione ordinaria CUG ASL BA – Ordine del giorno aggiuntivo.

Facendo seguito alla convocazione della riunione ordinaria fissata per il giorno **28/03/2019** dalle ore **09,00** alle ore **13,00** presso ex CTO in Bari, Lungomare Starita 6 (Sala convegni Area Sindacale), si comunica l'ordine del giorno aggiuntivo:

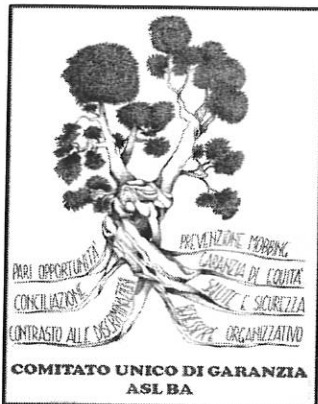
6. Approvazione "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro" – (si allega copia bozza).

Distinti saluti


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO

Si rammenta:

- a) In caso di indisponibilità, di informare tempestivamente il rispettivo supplente, e, comunque, di darne formale notizia e-mail al Presidente (indirizzo e-mail: comitato.cug@asl.bari.it), con l'avvertimento che in caso di assenza, senza giustificato motivo, si terrà conto di quanto previsto all'art. 6, ultimo comma, del regolamento.
- b) Utilizzare il badge personale per l'attestazione della propria presenza, **in entrata ed in uscita presso la sede CTO-BARI**, digitando il codice 11 (uscita per servizio) in caso di provenienza e rientro alla propria Sede di servizio, previa formale comunicazione alle rispettive Unità Operative di appartenenza.
- c) La partecipazione alle riunioni CUG ASL BA è un "**OBBLIGO ISTITUZIONALE**" a cui tutti i componenti dovranno scrupolosamente attenersi e la valida costituzione della riunione verrà verificata trascorsa mezz'ora dall'orario fissato.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

BOZZA

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DEL DIRITTO DELLE PARI OPPORTUNITA',
PER LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E PER IL CONTRASTO
ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO**

PREMESSA

La ASL BA, su proposta elaborata dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito CUG, adotta il presente "Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", quale strumento utile per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi.

**TITOLO I
PRINCIPI GENERALI**

Art. 1

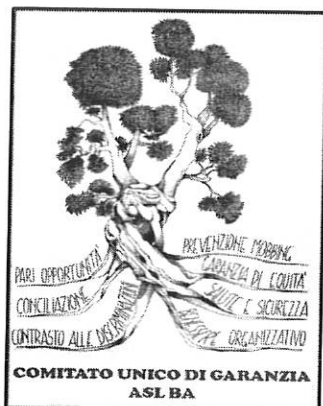
Ambito di applicazione

1. Il Codice si applica a tutti i lavoratori che prestano servizio presso la ASL BA, di seguito denominati lavoratori.
2. Il Codice, limitatamente alle disposizioni contenute nel Titolo I e nel Titolo II, si applica anche ai prestatori d'opera esterni (ditte, fornitori, società, etc.).

Art.2

Principi e finalità

1. L'Amministrazione, nel riconoscere che la qualità della prestazione è condizionata dalla valorizzazione delle professionalità e dal rispetto della dignità personale e professionale del lavoratore, con il presente Codice individua:
 - a. gli strumenti per prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti lesivi delle fondamentali norme di rispetto e collaborazione fra i lavoratori, ovvero per contrastarne gli eventuali effetti;
 - b. le misure, in conformità alla vigente normativa, volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro;
 - c. le azioni volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di disuguaglianza, di violenza morale e/o psicologica e a garantire il benessere organizzativo attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo ad assicurare il benessere psico-fisico dei lavoratori;



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

d. in collaborazione con il CUG, ogni misura utile ad informare e formare i lavoratori circa l'individuazione dei fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti ed offensivi.

2. Tutti i lavoratori, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona, nonché a promuovere un sereno clima relazionale.

3. I direttori e i dirigenti, inoltre, sono tenuti ad assicurare condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione, nonché a vigilare, nell'ambito delle rispettive competenze, sull'applicazione e sul rispetto delle norme del presente Codice.

TITOLO II

DEFINIZIONI

Art.3

Pari opportunità

1. Per "pari opportunità" s'intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

Art.4

Benessere organizzativo

1. Per "benessere organizzativo" s'intende la capacità di un'organizzazione di realizzare e mantenere il più alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, attraverso la costituzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e delle prestazioni. La sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia e la sicurezza degli ambienti di lavoro, costituisce elemento importante anche ai fini dello sviluppo e del miglioramento dell'operato della pubblica amministrazione.

Art.5

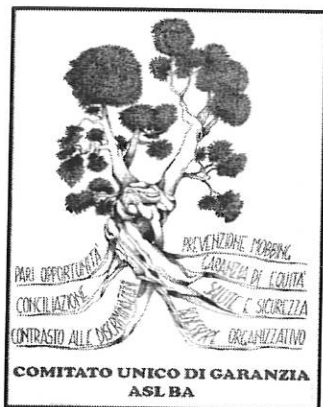
Discriminazione

1. Per "discriminazione" s'intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale dei lavoratori (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

Art.6

Molestia morale e psicologica

1. Per "molestia morale o psicologica" s'intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità o alla sua integrità psico-fisica e che ponga



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

in situazione di "pericolo" il rapporto di lavoro o che degradi il clima lavorativo, ivi incluse le forme di violenza psicologica esercitate sul luogo di lavoro.

Art.7

Mobbing e condotte mobbizzanti

1. Per "mobbing" s'intende qualsiasi forma di persecuzione in occasione di lavoro esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi di pari grado e/o inferiore (mobbing orizzontale), oppure di grado superiore (mobbing verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, è tale da costituire nocimento per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ovvero, da determinarne l'allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.

2. Per "condotte mobbizzanti" s'intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psico-fisica che si manifesta in forme ansioso-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.

3. Le condotte mobbizzanti possono manifestarsi con:

a. attacchi, individuali o collettivi, contro la persona del lavoratore, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta o contro lo status stesso di lavoratore;

b. umiliazioni continue con offese o derisioni; critiche e sabotaggi ripetuti all'operato del lavoratore; declassamento e svalutazione del ruolo del lavoratore anche privandolo delle necessarie risorse strumentali – c.d. "sindrome della scrivania vuota"- o mettendo in discussione capacità prima apprezzate; emarginazione del lavoratore dal contesto lavorativo e relazionale;

c. esercizio continuo di azioni sanzionatorie -in tutto o in parte pretestuose- mediante l'uso improprio di visite fiscali o di idoneità, di contestazioni disciplinari, di trasferimenti o di rifiuti sistematici all'accoglimento di richieste di permessi, di ferie o di altre istanze.

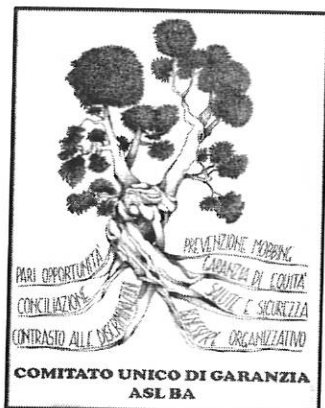
Art.8

Molestia sessuale

1. Per "molestia sessuale" s'intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

2. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

a. richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

- b. minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c. contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d. apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e. gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f. esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g. scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

TITOLO III
SERVIZI, ORGANI E PROCEDURE

Art. 9

Sportello di ascolto

1. Lo sportello di ascolto è un servizio del CUG che, nell'ambito delle materie di cui al presente Codice, svolge funzioni di accoglienza, supporto, orientamento ed informazione, per tutti i lavoratori della ASL BA che ad esso si rivolgono.
2. Presso lo sportello di ascolto opera personale con comprovata esperienza e competenza nelle materie oggetto del presente Codice.

Art. 10

Organi

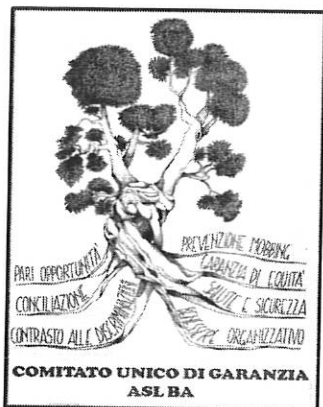
1. Per le finalità di cui al presente Codice sono istituiti i seguenti organi:

- a. il Consigliere di fiducia;
- b. la Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Art. 11

Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere di fiducia, di seguito denominato Consigliere, fornisce al lavoratore, nell'ambito delle materie di cui al presente Codice e nelle altre eventuali fattispecie previste in materia dalla normativa vigente, sostegno ed assistenza anche con riferimento alle misure da adottare.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

2. Il Consigliere svolge funzioni di consulenza nei confronti dell'Amministrazione e del CUG e partecipa alle iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia promosse dall'Amministrazione.

3. Il Consigliere svolge le funzioni relative alla procedura informale e formale di cui agli artt. 15 e 16 del presente Codice.

4. Il Consigliere annualmente relaziona circa l'attività svolta al Direttore ed al CUG.

Art. 12

Modalità di individuazione e requisiti del Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere è selezionato, attraverso interpellò:

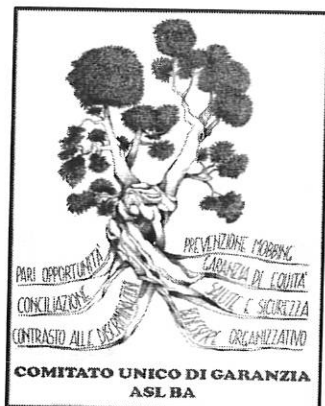
- prioritariamente tra i dipendenti di ruolo della ASL BA;
- tra il personale comandato da altre amministrazioni e tra il personale in servizio a tempo determinato.

2. I candidati devono avere un'anzianità di almeno 5 anni di servizio presso la ASL BA, ed essere in possesso di comprovate competenze, esperienze e capacità nell'ambito socio-sanitario, psicologico e giuslavoristico.

3. Nell'ambito delle candidature presentate, il Direttore Generale nomina il Consigliere, sentito il CUG.

4. Il Consigliere dura in carica due anni, rinnovabili con la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, e può essere sostituito prima della scadenza dell'incarico solo qualora vi siano cause motivate che impediscano la prosecuzione del mandato.

5. Il Consigliere espleta il proprio incarico in piena autonomia e durante l'orario di servizio nei locali messi a disposizione dalla ASL che provvede, altresì, a fornire ogni necessario supporto allo svolgimento delle sue attività. Le attività del Consigliere sono considerate come parte del carico lavorativo della persona incaricata. Salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione decentrata di amministrazione, per l'incarico non sono previsti compensi aggiuntivi.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Art. 13

Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro

1. La Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, di seguito denominata Conferenza, è costituita:

- a. dal Presidente del CUG o da un suo delegato, con funzioni di presidente;
- b. dal Direttore Generale o da un suo delegato;
- c. dal Direttore di S.C. da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato o da un suo delegato;
- d. da un rappresentante sindacale territoriale o nazionale o da un rappresentante della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), scelto dal lavoratore;
- e. dal medico competente, responsabile della sede di lavoro.

2. I componenti non devono essere personalmente coinvolti nel caso trattato, anche per quel che concerne la sussistenza di vincoli di parentela entro il quarto grado riferiti al componente medesimo o al coniuge. Ove personalmente coinvolti, i componenti devono astenersi e si applicheranno i seguenti criteri:

- a. il Presidente della Conferenza sarà sostituito dal Vice Presidente CUG;
- b. il Direttore Generale sarà sostituito con altro Dirigente di S.C.;
- c. il Direttore di S.C. da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato sarà sostituito con altro Direttore di S.C. scelto a sorte tra quelli in servizio;
- d. il medico competente sarà sostituito con altro medico da estrarre a sorte nell'ambito di una apposita terna di nominativi precostituita ogni tre anni.

3. Segretario della Conferenza è il Segretario del CUG.

Art. 14

Procedure

1. Il lavoratore che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurare casi di violazione del diritto di pari opportunità, di violenza, discriminazione, molestia o *mobbing*, di cui al presente Codice, come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutela ivi previste, ricorrendo alla procedura informale di cui all'art.15 ovvero, alla procedura formale di cui all'art.16.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Art. 15

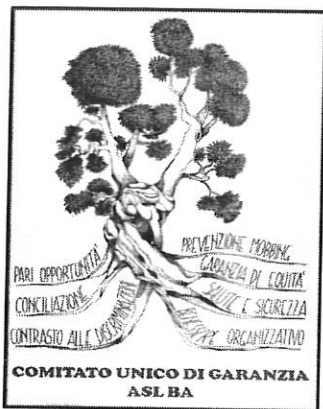
Procedura informale

1. Qualora il lavoratore ritenga di essere oggetto sul luogo di lavoro di atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurare casi di violenza, discriminazione, molestia o *mobbing* di cui al presente Codice può rivolgersi al Consigliere di fiducia al fine di verificare la situazione di disagio, favorirne il superamento e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. Il Consigliere di fiducia, previa eventuale richiesta scritta da parte dell'interessato, di cui rilascia al medesimo copia per ricevuta:
 - a. procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie;
 - b. esamina il caso fornendo all'interessato ogni utile informazione, in relazione alla gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 - c. rilevata la non manifesta infondatezza della segnalazione, previo consenso dell'interessato:
 - assume ogni utile iniziativa per la risoluzione del problema;
 - richiede, ove ritenuto necessario, il parere del medico competente e si avvale di collaborazioni interne o degli Enti con i quali l'Amministrazione abbia, eventualmente, stipulato convenzioni in materia;
 - sente le parti coinvolte e valuta, con il consenso delle stesse, l'opportunità di un loro confronto diretto, in sua presenza;
 - d. al termine della procedura, da completarsi entro 30 giorni dalla data di ricevuta della richiesta, comunica per iscritto a tutte le parti coinvolte le proprie conclusioni, anche suggerendo le azioni più idonee per la risoluzione del caso;
 - e. in caso d'insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, il Consigliere informa l'interessato in ordine ai diversi percorsi atti a trovare una soluzione.
3. L'interessato può, in ogni momento, rinunciare alla procedura intrapresa con atto scritto, con le medesime modalità di cui al comma 1, oppure richiedere l'avvio della procedura formale di cui al successivo art. 16.

Art. 16

Procedura formale

1. In alternativa alla procedura di cui all'articolo 15, o quando la medesima non abbia avuto effetto, il lavoratore può presentare istanza scritta di attivazione della Conferenza. L'istanza è presentata, in busta chiusa, al segretario della Conferenza di cui all'art.13, comma 3, che rilascia, ove richiesto, ricevuta di avvenuta consegna contenente data e firma, oppure a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, apponendo sulla busta la seguente dicitura: "*Riservata alla Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing e violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro*".



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

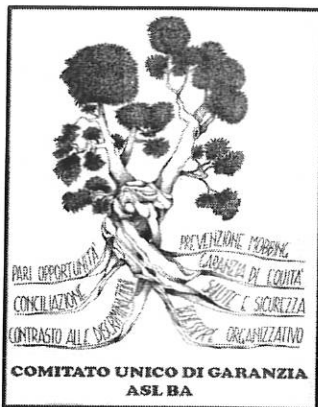
COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

2. La busta deve contenere, al suo interno:
 - a. scheda contenente le generalità del lavoratore, l'ufficio di appartenenza e il nominativo del rappresentante di cui all'art. 13, comma 1, lett. d);
 - b. ulteriore busta chiusa recante la seguente dicitura "*Riservata alla Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing e violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro - Istanza*" contenente al suo interno l'istanza con la descrizione circostanziata dei fatti e, se possibile, la documentazione attinente.
3. La Conferenza si riunisce entro 15 giorni dalla data di ricezione della busta su convocazione del Segretario; a tal fine il Segretario provvede ad aprire solo la prima busta per accedere alle informazioni contenute nella scheda di cui al comma 2, lett. a).
4. La Conferenza:
 - a. nel corso della prima riunione accerta l'integrità della busta di cui al comma 2, lett. b., procede all'apertura della stessa ed esamina preliminarmente l'istanza al fine di accertare la regolarità della propria composizione, sostituendo gli eventuali componenti tenuti ad astenersi;
 - b. esamina nel merito l'istanza e se, sulla base della documentazione presentata dall'istante, non la ritiene manifestamente infondata, dà incarico al Consigliere di fiducia di effettuare la relativa istruttoria;
 - c. valuta, al termine della fase istruttoria, le informazioni e documentazioni raccolte dal Consigliere sul caso in esame;
 - d. effettua l'audizione delle parti;
 - e. procede, se ritenuto opportuno e con il consenso delle parti, ad un confronto diretto delle stesse. Il confronto è obbligatorio se richiesto da entrambe le parti.
5. Il Consigliere effettua l'istruttoria entro 30 giorni dalla data della prima riunione della Conferenza, prorogabili a 60 giorni per motivate esigenze.
6. La Conferenza individua, entro 30 giorni dalla data di acquisizione dell'istruttoria presentata dal Consigliere, gli interventi utili, previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti, alla risoluzione del caso e li propone ai competenti organi dell'Amministrazione.
7. La procedura formale deve concludersi entro il termine massimo di 90 giorni dalla prima riunione della Conferenza.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

Art. 17

Clausola di salvaguardia

1. Durante il periodo di svolgimento delle procedure informali o formali, di cui ai precedenti artt. 15 e 16, fatti salvi i procedimenti per i quali le disposizioni stabiliscono termini perentori da rispettare, di norma è sospesa l'adozione e l'esecutività di qualsiasi provvedimento nei confronti dell'istante riconducibile al motivo del contendere, a meno che il provvedimento non venga, anche in via provvisoria, controfirmato per accettazione dallo stesso.

2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

TITOLO IV

NORME FINALI

Art. 18

Riservatezza

1. Tutti i soggetti coinvolti nella trattazione dei casi di cui al presente Codice o che a qualsiasi titolo ne siano venuti a conoscenza, sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

Art. 19

Oneri

1. Il presente Codice non produce alcun onere a carico dell'Amministrazione e gli incarichi e le attività ivi previsti s'intendono svolte a titolo gratuito, non essendo previsto alcun compenso diretto o indiretto, né alcuna forma di rimborso.

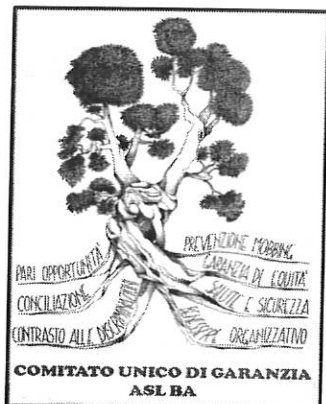
Art. 20

Norme finali

1. Il presente Codice richiama la normativa vigente nazionale e comunitaria che disciplina le pari opportunità, il benessere organizzativo, le discriminazioni, le molestie morali, psicologiche e sessuali nei luoghi di lavoro.

2. Al fine di garantire la massima diffusione del presente Codice e delle relative modifiche, a tutti i lavoratori che prestano servizio presso la ASL BA, lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale e sulla pagina Intranet dell'Amministrazione.

3. Il presente Codice entra in vigore 15 giorni dopo la sua adozione da parte dell'Amministrazione e può essere modificato a seguito di iniziativa motivata dell'Amministrazione o su richiesta motivata delle OO. SS., previo parere del CUG.



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

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

4. Il presente Codice è soggetto a riesame da parte del CUG entro 30 giorni dall'entrata in vigore di specifiche disposizioni normative in materia, al fine di verificarne la conformità o di far apportare gli opportuni correttivi dall'Amministrazione.