

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n.ro	Data di Adozione
0000594	06/04/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, LA PREVENZIONE DEL MOBBING, IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N.RO 20220001554 DEL 22/03/2022





COMPOSTA COMPLESSIVAMENTE DA 8 (otto) PAGINE

DI 1 (uno) ALLEGATI SOGGETTI A PUBBLICAZIONE PER UN TOTALE DI 10 (dieci) PAGINE

DI 0 (zero) ALLEGATI NON SOGGETTI A PUBBLICAZIONE PER UN TOTALE DI 0 (zero) PAGINE

DI 0 (zero) DOCUMENTI ISTRUTTORI NON ALLEGATI PER UN TOTALE DI 0 (zero) PAGINE

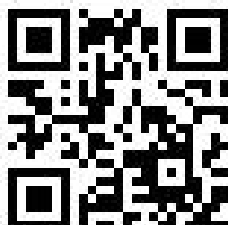
Con la sottoscrizione in calce, i Direttori dichiarano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis, l. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. 62/2013, vigente codice di comportamento aziendale e art. 1, c. 9, lett. e), l. 190/2012 – quest'ultimo come recepito, a livello aziendale, alla Parte II, par. 1, lett. c) del vigente PTPCT – tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis, D.L.gs. 165/2001.

Parere del Direttore Amministrativo	Parere del Direttore Sanitario
 Firmato Digitalmente il 05/04/2022 16:28 Luigi FRUSCIO	 Firmato Digitalmente il 05/04/2022 18:39 Donato SIVO
Il Segretario	Il Direttore Generale
 Firmato Digitalmente il 06/04/2022 12:11 Gianpaolo PARISI	 Firmato Digitalmente il 06/04/2022 11:36 Antonio SANGUEDOLCE

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo pretorio *on-line* della ASL BA, ai sensi dell'art. 31, c. 1, l. 69/2009, per la durata di 30 giorni naturali, decorrenti dal **06/04/2022**

Unità Operativa Affari Generali
 L'Addetto alla Pubblicazione



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente è conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

OGGETTO:	APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, LA PREVENZIONE DEL MOBBING, IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO
-----------------	---

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la deliberazione n. 239/DG del 16/02/2022, con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria effettuata e alla proposta formulata da Dott. Rodolfo Minervini, - Direttore Area Gestione Risorse Umane, Dott. Vincenzo Defilippis - Direttore UOC Medicina Forense, Gestione Rischio Clinico, Sistema Qualità e Formazione, Dott.ssa Domenica Munno - Presidente CUG ASL BA, che ne attesta la regolarità formale ed il rispetto della legalità, determina quanto segue;

Premesso che

- A partire dalla raccomandazione del 1976 con cui il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso, l'Unione Europea da lungo tempo opera nella lotta alle molestie sessuali e, più di recente, al mobbing.
- Con la dichiarazione del 19/12/1991, il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a sviluppare e applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- Con la Risoluzione A3-0043/94 il Parlamento Europeo proponeva uno schema di codice di condotta e, successivamente con la Risoluzione A5-0283/2001 esortava gli Stati membri a rivedere la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing".
- La sopraccitata Risoluzione, raccomandava altresì agli Stati membri di *"imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime.."* e, in tale contesto *"la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico"* ricordando a tal proposito la possibilità di *"nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi"*.
- Nel nostro ordinamento giuridico il diritto soggettivo violato dalle molestie morali e dal mobbing è in primo luogo quello alla salute, sancito dall'art. 32 della Costituzione che recita: *"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...]"*.
- Il Codice Civile all'art 2087 recita *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*, ed all'art. 2043 stabilisce che *"Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno"*.

- La Legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) all'art. 1 (Libertà di opinione) recita: *“I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”*.
- Lo statuto, inoltre, all'art. 15. (Atti discriminatori) stabilisce che: *“È nullo qualsiasi patto od atto diretto a [...] licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”*.
- L'Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro (Commissione delle Comunità Europee – 2007) recita che *“Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili.”* L'accordo sollecita gli stati membri ad una maggiore consapevolezza ed una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori al fine di ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.
- Lo stesso Accordo specifica anche che *“Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza”*.
- Il D.Lgs n. 81/2008 all'art. 1 (Finalità) sancisce che *“Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione [...], garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”*. Lo stesso all'Art. 6. (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro) prevede l'istituzione di una Commissione consultiva nazionale che, tra i diversi compiti, debba anche *“valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che [...] orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale...”*.
- Il D. Lgs. 198/06 all'Art. 1 (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) dispone che: *“Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”*. Lo stesso decreto, all'art. 26 (Molestie e molestie sessuali) stabilisce che: *“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero 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”.

Visti

- la Raccomandazione 92/131/CEE "Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro" del 27 novembre 1991 e della Risoluzione a3/0043/1994 del Parlamento Europeo con cui è stata introdotta la figura del/della Consigliere/a nelle imprese o Consigliere/a di Fiducia;
- la legge n. 903/1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 del Parlamento Europeo che modifica la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215: "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- il D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216: "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246.", così come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- la Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Legislativo n. 81/2008 "Attuazione dell'art. 1 della L. 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" che all'art. 15 della lettera t), indica, tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro " ... la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e l'attivazione di buone prassi";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- il decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e in particolare l’art. 14 concernente “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*”;
- il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- la Direttiva 2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019;
- la legge n. 15 gennaio 2021, n. 4 - Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione;
- il Piano delle Azioni Positive Triennale della ASL BA - 2022/2024, adottato con Deliberazione D.G. n. 103 del 31.01.2021, avente oggetto : “Art. 10, c. 1, lett. a), d. lgs. 150/2009 – Art. 1, c. 8, l. 190/2012 – Art. 6, d. l. 80/2021 – Approvazione Piano Integrato della Performance e dell’Integrità 2022/2024 – Approvazione obiettivi operative di budget 2022 – Aggiornamento rete Referenti RPCT – Nomina Gestore Antiriciclaggio e istituzione rete Referenti Antiriciclaggio”;
- la Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Preso atto dei principi costituzionalmente garantiti, in particolare:

- dell’Art. 3 segnatamente nella parte in cui prevede che: “*tutti i cittadini hanno pari dignità sociale senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del paese*”;
- dell’Art. 37 in cui si ribadisce che “*la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare..(omissis)*” - in coerenza, altresì, con i principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne;
- della Sentenza Corte Costituzionale n. 399 del 20 dicembre 1996 che asserisce “*... la salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona ed impone piena ed esaustiva tutela sia in ambito pubblicistico sia nei rapporti di diritto privato*”;
- dell’Art. 2087 c.c. “*L’imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

Evidenziato che:

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;
- il Comitato Unico di Garanzia della ASL BA è stato istituito, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 968 del 25/05/2012, secondo quanto indicato dalla Direttiva Linee guida del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi ed, in particolare, quelli di:
 - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
 - b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. n. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Atteso che la ASL BA intende:

- a. favorire la realizzazione al proprio interno delle migliori condizioni di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul genere;
- b. recepire i principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro, con l'obiettivo di promuovere, tra tutto il personale aziendale, positive relazioni interpersonali, edificate sui valori di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché sulla consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile;
- c. vigilare sul rispetto della normativa in materia di tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d. promuovere la diffusione di anzidetti valori e principi attraverso la realizzazione di azioni positive tese a contrastare qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli e discriminatori diretti e indiretti.

Considerato che:

- con comunicazione dell'8.08.2019 prot. n.231/CUG la Presidente del CUG trasmetteva alla Direzione Generale la proposta di Codice di Condotta approvata dall'Assemblea CUG del 30.05.2019;
- al fine di porre in essere i provvedimenti di competenza, il Direttore Generale con nota del 24.04.2020 prot. 19768/2020 invitava il Direttore dell'AGRU ad esprimere un proprio parere in merito alla proposta del Comitato;
- in data 7.07.2020 il Direttore dell'AGRU trasmetteva al Direttore Generale la proposta di Codice di Condotta con le opportune modifiche e integrazioni;
- in data 17 novembre 2020 il CUG ASL BA, al fine di avviare un confronto in materia di Sportello/Nucleo di Ascolto, Codice di Condotta e Consiglieri di Fiducia, con CUG ASL Bologna, Lecce, Taranto, C.N.R. e ARPA Lombardia, si è fatto promotore dell'organizzazione dell'evento formativo dal titolo "Il sistema dell'organizzazione e le relazioni tra le persone: l'ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori come valore aggiunto";
- con nota prot. n. 49747 D.G. del 29.07.2021 veniva delegato il CUG, d'intesa con AGRU, a predisporre la Deliberazione per il recepimento della proposta di Codice di Condotta della ASL BA.
- il Piano Azioni Positive proposto dal CUG e recepito con deliberazione del Direttore Generale n. 103 del 31.01.2022, prevede l'azione n. 9 "Adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.....e avvio della procedura di individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia".

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate

1. Di approvare il Codice di Condotta per la per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. Di trasmettere copia a OIV, Direttori di S.C., AGRU, SPPA, CUG, UPD e ai Rappresentati Sindacali della dirigenza e del comparto;
3. Dare atto che l'approvazione del Codice di Condotta è una delle azioni positive attese dal P.A.P. 2022/2024;
4. Di trasmettere copia del presente provvedimento all'URP, per la pubblicazione sul sito aziendale nella sezione amministrazione trasparente/atti generali;
5. Di prendere atto che tutti i firmatari del presente atto attestano di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis, 1.241/90, art 6, 7 e 13, c.3, D.P.R. 62/2013, vigente codice di comportamento aziendale (DDG n. 132/2019) e art 1, c.9, lett.e), 1.190/2012 - quest'ultimo come recepito, a livello aziendale, alla Parte II, pari, lett.c) del vigente PTPCT - tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art.35-bs, d.lgs.165/2001.



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

1

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI
E DEI LAVORATORI, LA PREVENZIONE DEL MOBBING, IL CONTRASTO ALLE
MOLESTIE, VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

PREMESSA

La ASL BA, su proposta del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (di seguito CUG), d’intesa con l’AGRU e Responsabile UPD, adotta il Codice di Condotta al fine di promuovere e favorire relazioni di lavoro fondate sulla correttezza, la trasparenza, il rispetto e l’equità.

L’Azienda, attraverso il presente Codice:

- esplicita i principi basilari di rispetto delle persone e promuove comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico nell’ambiente di lavoro;
- responsabilizza tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
- definisce finalità, funzioni e ambiti di competenza del/della Consigliere/a di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale;
- si impegna a far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali;
- avvalora che chi pone in essere tali comportamenti viola un preciso dovere d’ufficio e sarà, come tale, sottoposto alle relative conseguenze disciplinari;
- garantisce, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.

A tal fine l’Azienda previene, contrasta e sanziona:

- qualsiasi forma di discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali;
- qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- qualsiasi forma di vessazione o violenza morale e/o psicologica.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, ovvero caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un’intollerabile violazione della dignità personale e compromette l’integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

2

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Codice di Condotta ha lo scopo di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona all'interno dei luoghi di lavoro, nonché tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, è adottato ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e delle disposizioni contenute nelle direttive emanate il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, recante le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia e il 16 luglio 2019 - Direttiva 2/19 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e delegato alle Pari Opportunità "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", al Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 - *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e della Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.*
2. Si applica a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno dell'Azienda, d'ora innanzi il lavoratore o la lavoratrice. Tutti coloro che svolgono funzioni di gestione e coordinamento del personale hanno il dovere di promuovere e controllare l'applicazione dei contenuti del presente Codice.
3. Al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, secondo i principi contenuti nel presente Codice, tutto il personale deve sentirsi coinvolto e partecipare, anche intervenendo, in prima persona, nel caso in cui assista a comportamenti scorretti o molesti, presentando segnalazione alla/al Consigliera/e di Fiducia.

Art. 2

Principi e finalità

1. L'Amministrazione, nel riconoscere che la qualità della prestazione è influenzata dal livello di salute/benessere del personale, con il presente Codice individua:
 - a. gli strumenti per prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, ovvero per contrastarne gli eventuali effetti;
 - b. le misure di contrasto, in conformità alla vigente normativa, di qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nei luoghi di lavoro;
 - c. le azioni positive volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, disuguaglianza, molestia, 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 delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - d. ogni misura utile ad informare il personale circa i fattori che contribuiscono al benessere organizzativo.
2. Il personale tutto, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e del proprio ruolo, deve contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona, nonché a promuovere un sereno clima relazionale, anche segnalando ai rispettivi dirigenti eventuali criticità rilevate.
3. I direttori e i dirigenti sono altresì obbligati ad assicurare condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione, nonché a garantire, nell'ambito delle rispettive competenze, l'applicazione ed il rispetto delle norme del presente Codice.



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

TITOLO II - DEFINIZIONI

3

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 delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la costituzione di ambienti e di relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità di vita degli stessi.

2. 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 organizzazione e della qualità delle prestazioni e servizi offerti ai cittadini.

Art.5

Discriminazione

1. Per “discriminazione” s’intende qualsiasi atto, comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull’orario di lavoro, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale delle persone (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);

2. Un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro si verifica quando il datore di lavoro o un altro soggetto, nello stesso ambito/struttura, tiene un atteggiamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità del personale senza che detto atteggiamento sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, dipendendo piuttosto da fattori personali (ad es. il sesso, l’etnia, la fede, l’età) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell’attività lavorativa;

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza, età, orientamento sessuale, religione, convinzioni personali, disabilità o di origine etnica, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo;

4. Costituisce discriminazione, ai sensi della L. n. 162/2021, ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonchè di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

4

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera»;

5. La conseguenza dell'equiparazione delle molestie alle discriminazioni è l'applicazione dei meccanismi processuali previsti dai decreti legislativi per la difesa contro gli atti discriminatori basati sulla razza o origine etnica (D. lgs. 215/2003), età, orientamento sessuale, disabilità, religione e convinzioni personali (D. lgs. 216/2003) e genere (D. lgs. 198/2006 e L. n. 162/2021).

Art.6

Molestia morale e psicologica

1. Molestie: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 2 par. 2 Direttiva 2006/54/CE– recepita con D.lgs. 198/2006);
2. Molestie sessuali: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (art. 2 par. 2 Direttiva 2006/54/CE – recepita con D.lgs. 198/2006);
3. Molestia morale o psicologica: 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 in situazione di “pericolo” il rapporto di lavoro e/o che degradi il clima lavorativo. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali. La violenza morale può essere esercitata da un singolo soggetto, a volte coadiuvato da un “coro” di colleghi, che concorre in maniera più o meno consapevole alla violenza stessa, mediante:
 - attacchi alla persona: indipendentemente dal lavoro che svolge, il soggetto è ripetutamente umiliato, offeso, isolato, finanche ridicolizzato per quanto riguarda la vita privata;
 - attacchi alla situazione lavorativa, con specifico riferimento a contenuti, ruolo e funzione svolta: la persona è sovraccaricata di lavoro o, al contrario, sottoutilizzata, oppure il suo lavoro non è apprezzato, ovvero continuamente criticato o svuotato di contenuti;
 - azioni punitive nei confronti del soggetto: sono esercitate continue azioni sanzionatorie, spesso pretestuose, mediante un uso eccessivo di contestazioni disciplinari, visite di idoneità, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti in sedi lontane.
4. Disfunzioni organizzative associate a mancanza di interventi preventivi possono favorire l'insorgenza di forme di molestia morale sia tra pari grado che a livello gerarchico.
5. Molestie morali sul luogo di lavoro, protratte e reiterate nel tempo, possono configurare il fenomeno del “mobbing”.

Art.7

Mobbing e condotte mobbizzanti

1. Per “*mobbing*” s'intende qualsiasi forma di persecuzione esercitata in ambito lavorativo, 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 nocumento per l'integrità psico-fisica del lavoratore, ovvero, da determinarne l'allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.

2. I CC.CC.NN.LL. di dirigenza e comparto sanità definiscono il mobbing “*una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un/una lavoratore/ lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi*



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

5

connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della persona nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento".

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

4. Le condotte mobbizzanti possono manifestarsi con:

- attacchi, individuali o collettivi, contro la persona del/della lavoratore/lavoratrice, la funzione lavorativa ricoperta, il lavoro svolto o contro lo status stesso di lavoratore/lavoratrice;
- umiliazioni continue con offese o derisioni; critiche e sabotaggi ripetuti all'operato della/del lavoratore/lavoratrice: declassamento e svalutazione del ruolo anche privandolo/a delle necessarie risorse strumentali – c.d. "sindrome della scrivania vuota" o mettendo in discussione capacità prima apprezzate;
- emarginazione della/del lavoratrice/lavoratore dal contesto lavorativo e relazionale;
- 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 comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la sensibilità e la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale, paraverbale e/o non verbale.

2. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale e/o paraverbale, a connotazione sessuale, o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, 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.

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

- richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- 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.

4. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, 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.

TITOLO III – AZIONI POSITIVE, ORGANI E PROCEDURE

Art. 9

Azioni Positive



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

6

1. L'Azienda si impegna a contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al mobbing o ad altri fenomeni comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore e, al fine di prevenire, rilevare e contrastare discriminazioni e molestie, adotta specifiche azioni e strategie quali:
 - Sviluppa criteri di gestione del personale fondati sulla trasparenza, l'equità e la valorizzazione professionale;
 - Diffonde le informazioni relative a opportunità di formazione e aggiornamento, organizzazione del lavoro, percorsi di mobilità e di sviluppo professionale;
 - Promuove iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di molestie in ambito lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di governo o coordinamento del personale;
 - Monitora il clima aziendale e, in particolare, valuta l'incidenza, la rilevanza e il rapporto tra le situazioni di disagio lavorativo, quali mobbing, discriminazioni, molestie, violenza e, le dimensioni del benessere organizzativo e performance individuale;
 - Consolida la funzione del/della Consigliere/a di Fiducia favorendone gli interventi e il dialogo con il/la Consigliere di Fiducia delle diverse ASL regionali, Università, EE.LL., Città Metropolitana e Regione Puglia;
 - Sostiene coloro che riconoscono di essere vittime di comportamenti molesti, violenti o discriminatori a segnalare tempestivamente l'accaduto attraverso i percorsi indicati nel Codice;
 - Incoraggia le lavoratrici e i lavoratori che assistono a comportamenti molesti o lesivi della dignità personale ad intervenire, fornendo aiuto ed assistenza alla vittima e segnalando tempestivamente l'episodio al/alla Direttrice/Direttore/Responsabile di riferimento e al/alla Consigliere/a di Fiducia;
 - Tutela la vittima ed i testimoni da possibili ritorsioni a seguito della segnalazione.

Art. 10

Nucleo di Ascolto

1. Il Nucleo di Ascolto è un Servizio dell'Amministrazione promosso dal CUG in collaborazione con l'AGRU;
2. Nell'ambito delle materie di cui al presente Codice, il Nucleo di Ascolto svolge funzioni di:
 - accoglimento delle segnalazioni di disagio e malessere del personale;
 - audizione delle lavoratrici e dei lavoratori vittime di comportamenti molesti, violenti e discriminatori;
 - gestione dei circoli di ascolto organizzativi;
 - supporto, orientamento ed informazione a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno dell'Azienda.
3. Il Nucleo di Ascolto è costituito da due componenti CUG, Referente Gruppo Salute, Sicurezza e Prevenzione Mobbing CUG e da un/a incaricata dal Direttore dell'AGRU;
4. Per l'accesso al Nucleo di Ascolto si rinvia alla procedura pubblicata sul sito istituzionale aziendale.

Art. 11

Organi

1. Per le finalità di cui al presente Codice sono istituiti i seguenti organi:
 - a. la/il Consigliere/e di fiducia;
 - b. la Conferenza per la trattazione dei casi di molestia, violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing, 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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

7

Art. 12
Consigliere di fiducia

1. La/il Consigliera/e di fiducia fornisce alla lavoratrice e 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.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia garantisce l'ascolto ed il supporto a tutto il personale che, a qualunque titolo, presti la propria attività professionale all'interno delle strutture aziendali e che si ritenga vittima di molestie, mobbing, discriminazioni o comportamenti ostili sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente Codice.
3. La/il Consigliera/e svolge funzioni di consulenza nei confronti dell'Amministrazione, UPD, CUG, AGRU e partecipa alle iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia di competenza.
4. La/il Consigliera/e svolge le funzioni relative alla procedura informale e formale di cui agli artt. 16 e 17 de presente Codice.
5. La/il Consigliera/e annualmente relaziona circa l'attività svolta alla Direzione Strategica e al CUG.

Art. 13
Modalità di individuazione e requisiti della/del Consigliera/e di fiducia

1. La/il Consigliera/e è selezionato/a, attraverso interpellato, prioritariamente tra i dipendenti di ruolo a tempo indeterminato della ASL BA ed, in subordine, tra il personale comandato e a tempo determinato.
2. I candidati devono avere un'anzianità di almeno 5 anni di servizio presso la pubblica amministrazione, 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/la Consigliere/a, sentito il CUG ed il Collegio di Direzione.
4. La/il Consigliera/e dura in carica quattro anni, rinnovabili con la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, e può essere sostituito/a, prima della scadenza dell'incarico, solo qualora vi siano cause motivate che impediscano la prosecuzione del mandato.
5. Detto incarico è rinnovabile e può essere revocato, con comunicazione motivata del Direttore Generale, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.
6. La/il Consigliera/e 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.
7. Al/alla Consigliere/a di Fiducia è garantito l'accesso agli atti ed alle informazioni necessarie per la gestione delle situazioni loro segnalate.
8. Le attività del Consigliere sono considerate come parte del carico lavorativo e per l'incarico non sono previsti compensi aggiuntivi.

Art. 14
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 da:
 - a. il Presidente del CUG con funzioni di presidente;
 - b. il Direttore AGRU o suo delegato;
 - c. il Direttore di S.C./UOSVD da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato o da un suo delegato; in caso di vacanza dell'incarico di dirigente S.C./UOSVD dal responsabile pro tempore individuato;



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

8

d. un rappresentante sindacale territoriale o nazionale o da un rappresentante della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), scelto dal lavoratore;

e. il Medico competente, responsabile della sede di lavoro;

f. il Referente Nucleo di Ascolto, se ritenuto necessario dalla/dal lavoratrice/lavoratore.

2. I componenti non devono essere personalmente coinvolti nel caso trattato, né devono sussistere vincoli di parentela entro il quarto grado tra il soggetto coinvolto e il componente medesimo ovvero il suo coniuge. Ove si verificano le suddette circostanze, i componenti devono astenersi e si applicheranno i seguenti criteri:

a. il Presidente della Conferenza è sostituito dalla/dal Vice Presidente CUG;

b. il Direttore AGRU è sostituito da un Dirigente dell'Area;

b. il Direttore di S.C. da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato è sostituito con altro Direttore di S.C. scelto a sorte tra quelli in servizio;

c. il medico competente è sostituito con altro medico da estrarre a sorte nell'ambito di una apposita terna di nominativi precostituita ogni tre anni.

3. Il Segretario della Conferenza è il/la Segretario/a del CUG.

Art. 15

Procedure

1. La lavoratrice o il lavoratore che ritenga di essere destinatario di atti o di comportamenti perpetrati in ambito lavorativo, in astratto suscettibili di configurare una violazione del diritto di pari opportunità ovvero un caso di violenza, discriminazione, molestia o mobbing di cui al presente Codice, può avvalersi, delle forme di tutela ivi previste, ricorrendo alla procedura informale di cui all'art.16 ovvero, alla procedura formale di cui all'art.17, salvi in ogni caso i rimedi giurisdizionali.

Art. 16

Procedura informale

1. Qualora la lavoratrice o il lavoratore ritenga di essere destinatario di atti o comportamenti perpetrati in ambito lavorativo, in astratto suscettibili di configurare una violazione del diritto di pari opportunità ovvero un caso di violenza, discriminazione, molestia o mobbing di cui al presente Codice, presenta istanza di audizione al/alla Consigliere/a di Fiducia e, per conoscenza, all'Ufficio Presidenza del CUG.

2. In alternativa a quanto previsto al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore a conclusione dell'audizione, presso il Nucleo di Ascolto, può inoltrare istanza scritta alla Segreteria CUG, per l'accesso all'Ufficio del/la Consigliere/a di Fiducia.

3. Il/la Consigliere/a di Fiducia, acquisita l'istanza secondo procedura di cui il commi 1. e 2. procede:

a. in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie;

b. all'esame del caso acquisendo dall'interessato ogni utile notizia e, in relazione alla gravità dei fatti, espone e possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;

c. alla valutazione della fondatezza/infondatezza della segnalazione e, previo consenso dell'interessato:

- assume ogni utile iniziativa per la risoluzione del problema;
- richiede, ove ritenuto necessario, il parere del medico competente;
- sente le parti coinvolte e valuta, con il consenso delle stesse, l'opportunità di un loro confronto diretto, in sua presenza;

e. al termine della procedura anzidetta, da completarsi entro 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta, comunica per iscritto al CUG e a tutte le parti coinvolte le proprie conclusioni, anche suggerendo le azioni più idonee per la risoluzione del caso. La procedura informale termina di norma entro 60 giorni dalla presa in carico da parte del/della Consigliere/a, prorogabili per motivate esigenze legate alla complessità della situazione.

4. Il/la Consigliere/a non adotta alcuna iniziativa senza il consenso della persona interessata.



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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

9

5. L'intervento del/della Consigliere/a può essere richiesto anche dal Direttore/Direttrice o Responsabile in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

6. L'interessato/a può, in ogni momento, rinunciare alla procedura intrapresa con atto scritto, con le medesime modalità di cui ai commi 1. e 2. - oppure richiedere l'avvio della procedura formale di cui al successivo art. 17.

7. La persona che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

Art. 17

Procedura formale

1. In alternativa alla procedura di cui all'articolo 16, o quando la medesima non abbia avuto effetto, il lavoratore o la lavoratrice può presentare istanza scritta di attivazione della Conferenza.

2. L'istanza è presentata, in busta chiusa, al segretario della Conferenza di cui all'art.14, 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 della normativa in materia di pari opportunità nei luoghi di lavoro"*.

3. La busta deve contenere, al suo interno:

a. scheda relativa alle generalità del/della lavoratore/lavoratrice, l'ufficio di appartenenza e il nominativo del rappresentante di cui all'art. 14, 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 della normativa in materia di 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.

4. 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).

5. 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 anche al fine di accertare la regolarità della propria composizione, verificando la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse;

b. esamina nel merito l'istanza e se, sulla base della documentazione presentata dall'istante, non la ritiene manifestamente infondata, dà incarico al/alla Consigliere/a di Fiducia di effettuare la relativa istruttoria;

c. valuta, al termine della fase istruttoria, le informazioni e documentazioni raccolte dal/la Consigliere/a 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.

6. Il/la Consigliere/a effettua l'istruttoria entro 30 giorni dalla data della prima riunione della Conferenza, prorogabili a 60 giorni per motivate esigenze.

7. La Conferenza individua, entro 30 giorni dalla data di acquisizione dell'istruttoria presentata dal/la Consigliere/a, gli interventi utili, previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti, alla risoluzione del caso e li propone ai competenti organi dell'Amministrazione.

8. 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, n. 434 del 07/03/2017 e n. 961 del 17 luglio 2020)

10

Art. 18

Clausola di salvaguardia

1. 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. 19

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.

2. L'Azienda tutela i propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venire a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy. Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità personale ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione. Durante ogni fase del procedimento relativo alla gestione dei casi, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza, anche relativamente alla diffusione del proprio nome.

Art. 20

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. 21

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, sulla pagina Intranet dell'Amministrazione e nella sezione amministrazione trasparente.

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.

PROFILI CONTABILI

RILEVANTE, a valere su: NON rilevante

ONERI DI PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA EX D. LGS. 33/2013:

SOGGETTA a pubblicazione NON soggetta a pubblicazione

Sottosezione di Primo Livello	Sottosezione di Secondo Livello	Riferimento Normativo
Disposizioni generali	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013

ONERI DI RISERVATEZZA:

CONTIENE dati personali da NON pubblicare NON contiene dati personali





DESTINATARI NOTIFICA/TRASMISSIONE

Area Gestione Risorse Umane	
-----------------------------	--

PROPOSTA N.RO 20220001554 APPROVATA CON DELIBERAZIONE N.RO 20220000594 DEL 06/04/2022

Con la sottoscrizione in calce al presente provvedimento, i firmatari di cui sopra, ciascuno in relazione al proprio ruolo come indicato e per quanto di rispettiva competenza, attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale applicabile e che il provvedimento predisposto è conforme alle risultanze istruttorie agli atti d'ufficio.

I medesimi soggetti dichiarano, inoltre, di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis, l. 241/90, artt. 6, 7 e 13, c. 3, D.P.R. 62/2013, vigente codice di comportamento aziendale (DDG n. 132/2019) e art. 1, c. 9, lett. e), l. 190/2012 – quest'ultimo come recepito, a livello aziendale, alla Parte II, par. 1, lett. c) del vigente PTPCT – tale da pregiudicare l'esercizio imparziale di funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto, così come di non trovarsi in alcuna delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis, D.L.gs. 165/2001.

RUOLO	NOME E COGNOME	FIRMA
Estensore	Moliterni Lucia Maddalena	 Firmato digitalmente il 22/03/2022 10:36
Presidentessa CUG	Munno Domenica	 Firmato digitalmente il 22/03/2022 12:09
Direttore UOC	Minervini Rodolfo	 Firmato digitalmente il 25/03/2022 11:50
Direttore/Responsabile di Struttura	Defilippis Vincenzo	 Firmato digitalmente il 05/04/2022 10:27