

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 4 marzo 2008, n. 280

Adozione "Codice di condotta per la prevenzione di molestie sessuali, discriminazioni e mobbing".

L'Assessore alla Trasparenza e alla Cittadinanza Attiva, sulla base dell'istruttoria espletata dal Responsabile P.O. Contrattazioni e Relazioni Sindacali confermata dal Dirigente del Settore Personale, riferisce:

- Ai sensi della normativa contrattuale nazionale e decentrata vigente, sono stati istituiti nell'ente regionale, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato sul Fenomeno del Mobbing, rispettivamente con delibere di G.R. n. 110 del 6 febbraio 2006 e n. 227 del 7 marzo 2006.
- Tra i compiti dei citati Comitati, previsti dalla norma, è compresa la formulazione di una proposta per la definizione di un codice di condotta, ciascuno nell'ambito di propria competenza.
- I due Comitati, per il mobbing e per la pari opportunità, hanno ritenuto di predisporre un unico Codice di condotta, contenente proposte finalizzate alla tutela della dignità dei lavoratori e approvato all'unanimità dei presenti, nella seduta congiunta tenutasi in data 12/07/2007.
- In data 28/02/2008, il predetto Codice è stato recepito dalla parte sindacale, senza muovere rilievi.
- Considerato che la predetta proposta, per assumere efficacia giuridica nell'ambito dell'organizzazione dei rapporti di lavoro, necessita di approvazione da parte della Giunta Regionale.

Copertura finanziaria di cui alla legge regionale n. 28 del 16/11/2001 e s.m. e i.:

Dal presente provvedimento non deriva alcun onere a carico del Bilancio regionale".

L'Assessore relatore, sulla base delle risultanze istruttorie e delle motivazioni innanzi espresse, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'art. 4, comma 4, lett. k) della L.R. n. 7/97

LA GIUNTA

- Udita la relazione dell'Assessore alla Trasparenza e alla Cittadinanza Attiva;
- Vista la sottoscrizione posta in calce al presente provvedimento dalla responsabile P.O. Contrattazioni e Relazioni Sindacali e dal Dirigente del Settore Personale;
- A voti unanimi espressi ai sensi di legge:

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono trascritte

- di adottare il Codice di condotta per la prevenzione di molestie sessuali, discriminazioni e mobbing, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, approvato all'unanimità dei presenti, nella seduta congiunta tenutasi in data 12/07/2007, dal Comitato paritetico sul Fenomeno del Mobbing e dal Comitato per le Pari Opportunità e recepito dalle parti sociali in data 28 febbraio 2008;
- Di dare atto dell'obbligo di osservanza del medesimo da parte di tutto il personale regionale;
- di disporre che di esso sia curata la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale degli atti della Regione Puglia e che, nel contempo, ne sia predisposta la divulgazione, attraverso affissione all'albo di ogni Settore e la trasmissione ad ogni Ufficio regionale, dando mandato al dirigente del Settore Personale a porre in essere i provvedimenti necessari;
- di notificare il presente atto al Comitato paritetico per il Fenomeno del Mobbing ed al Comitato per le Pari Opportunità a cura del Settore Personale.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA

Dr. Romano Donno

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA

On. Nichi Vendola

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DI MOLESTIE SESSUALI, DISCRIMINAZIONI E MOBBING

PREMESSA

In linea con la volontà del Governo di attuare un radicale cambiamento della Pubblica Amministrazione, il Dipartimento della Funzione Pubblica pone l'attenzione sulla gestione delle Risorse Umane e, con Direttiva Ministeriale del 24 marzo 2004, ha sollecitato le Pubbliche Amministrazioni ad attivarsi, oltre che per raggiungere obiettivi di efficacia e produttività, anche per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni.

Un ambiente di lavoro confortevole ed accogliente, la chiarezza degli obiettivi organizzativi, il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze, la comunicazione intraorganizzativa circolare, la circolazione delle informazioni, la prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali, un clima relazionale franco e collaborativo, la giustizia organizzativa, l'apertura all'innovazione, la percezione degli elementi fisici e psichici del disagio costituiscono elementi essenziali per il benessere lavorativo.

L'applicazione dei principi universalmente riconosciuti di correttezza e di buona educazione, nei rapporti interpersonali nei luoghi di lavoro assicura, un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione e garantisce a tutti/e i lavoratori e le lavoratrici il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.

Art. 1 Principi e finalità

1. La Regione Puglia, nel rispetto dei principi inviolabili sanciti dalla Costituzione Italiana, dalle norme comunitarie, dalle Leggi dello Stato, dal proprio Statuto e dalle norme contrattuali in materia di tutela della dignità dei lavoratori, con il presente Codice di Condotta intende sollecitare l'impegno di tutti i dipendenti per creare un ambiente di lavoro sereno in cui si presti maggiore attenzione ai rapporti tra le persone ed allo sviluppo professionale per una migliore organizzazione del lavoro.

2. La Regione Puglia intende:

- prevenire e contrastare tutti gli atteggiamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto la dignità, il rispetto e la collaborazione tra le persone e che ledono i diritti umani, civili, culturali e religiosi;
- promuovere quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici;
- vigilare perché siano perseguiti e superati atti e comportamenti ostili e pregiudizievoli che rendono invivibile il clima lavorativo.

3. Tutti i dipendenti hanno il dovere di collaborare con l'Amministrazione Regionale per il raggiungimento di tali obiettivi.

Art. 2 Definizione di discriminazione

1. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs n. 215 del 9 luglio 2003, dell'art 2 del D.Lgs n. 216 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 della Legge 1 marzo 2006, n. 67, degli artt. 25 e ss. D. Lgs. 198 del 22 aprile 2006, si ha:

- a) **Discriminazione diretta** quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza o dell'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- b) **Discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza o origine etnica, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne

Art. 3 Definizione di molestia

1. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs n. 215 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 del D. Lgs n. 216 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 della Legge 1 marzo 2006, n. 67, dell'art. 26 e ss. D. Lgs. 198 del 22 aprile 2006, si ha:

Molestia morale nel caso di comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse a sesso, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, 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;

Molestia sessuale nel caso di 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.

2. La molestia morale e la molestia sessuale sono considerate a tutti gli effetti discriminazioni.

3. Sono considerate, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione al rifiuto di prestazioni sessuali o a un reclamo o a un'azione di denuncia di molestia morale o sessuale

4. Possono essere classificate come molestie morali le seguenti tipologie esemplificative di comportamenti:

- danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;

- danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

5. Possono essere classificate come molestie sessuali le seguenti tipologie esemplificative di comportamenti:

- ogni atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, utilizzi a scopo ricattatorio i poteri e le facoltà derivanti dalla posizione lavorativa per ottenere prestazioni sessuali, promettendo (o vantando di poter influenzare) decisioni vantaggiose ovvero minacciando (o vantando di poter influenzare) decisioni svantaggiose riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la formazione, la carriera, gli orari, gli emolumenti e ogni altro aspetto della vita lavorativa;
- comportamenti e osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso;
- richieste, insinuazioni, pressioni, inappropriati e offensivi tesi ad ottenere e a proporre prestazioni sessuali;
- contatti fisici a sfondo sessuale non desiderati, provocati intenzionalmente, non graditi e imbarazzanti;
- attenzioni a sfondo sessuale reiterate verso chi non le accetti.

I comportamenti sopra elencati possono essere di volta in volta posti in essere mediante apprezzamenti verbali sul corpo: sguardi insistenti e gesti alludenti al rapporto sessuale; discorsi a doppio senso a sfondo sessuale; esposizione di materiale pornografico; allusioni alla vita privata sessuale; parole o commenti circa la presunta inferiorità della persona in quanto appartenente ad un determinato sesso; contatti corporei fastidiosi (pizzicotti, pacche, carezze, ecc.)

6. Spetta a chi agisce stabilire se il comportamento possa essere tollerato ovvero considerato offensivo o sconveniente dal lavoratore o dalla lavoratrice verso cui l'azione è diretta.

Art. 4 Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nei confronti di uno o più lavoratrici o lavoratori posta in essere nell'ambito del contesto lavorativo dal datore di lavoro, dai dirigenti o da altri dipendenti. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a ledere la dignità o l'equilibrio psico-fisico dei soggetti danneggiati.

2. Gli atti ed i comportamenti ostili che, sulla base delle caratteristiche indicate nel primo comma, possono essere qualificati come mobbing possono consistere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, in:

- Marginalizzazione dell'attività lavorativa - svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Esercizio esasperato delle forme di controllo
- Impedimento sistematico e strutturale dell'accesso a notizie
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione ad eventuali handicaps psico fisici
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale.

Art. 5 Prevenzione del mobbing

1. Le politiche del personale attuate dall'Amministrazione Regionale devono mirare, a tutela della salute e della dignità del lavoratore e a garanzia dell'efficienza dell'amministrazione, alla valorizzazione delle risorse umane, alla creazione di un clima lavorativo in cui si possano gestire i conflitti in modo lineare, corretto e rispettoso dell'altrui dignità.

2. Il Comitato antimobbing e i dirigenti devono promuovere progetti che comprendono prevenzione, informazione e formazione relativi al contrasto attivo del fenomeno del mobbing.

3. Potranno essere previsti interventi formativi riguardanti le qualità manageriali indispensabili per un buon clima lavorativo aziendale, per la prevenzione del mobbing, per lo studio statistico dei principali indicatori universalmente riconosciuti come connessi alla presenza di mobbing sul luogo di lavoro (assenteismo per malattia, contenziosi legali, richieste di trasferimenti o trasferimenti impropri eccetera) e per una ottimizzazione delle relazioni umane.

Art. 6 Ambito di applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice di Condotta tutti i dipendenti e le dipendenti e tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, operano nell'ambito dell'Amministrazione regionale. In particolare, tutti i dipendenti e le dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.

2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di vigilare e di favorire la prevenzione delle molestie sessuali, morali e del mobbing negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 7 Violazione del Codice di Condotta

1. I Comitati, ognuno per le proprie competenze, nelle ipotizzate violazioni del Codice di Condotta, fanno proposte finalizzate alla soluzione del caso e, qualora individuino responsabilità da parte di singoli o di gruppi, segnalano il caso al preposto Ufficio Disciplinare.

Art. 8 Riservatezza e protezione da ritorsioni

1. Tutte le persone che, a vario titolo, sono coinvolte nelle ipotizzate violazioni del Codice di Condotta o nel relativo procedimento sono tenute al massimo riserbo. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del decreto legislativo 196/03.

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

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

Art. 9 Informazione

1. Al presente Codice di Condotta si darà massima diffusione attraverso l'affissione presso l'albo di ogni Settore, la trasmissione ad ogni Ufficio regionale, la pubblicazione sul Bollettino e sul sito della Regione Puglia.

2. L'Amministrazione regionale adotta tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione sulle finalità e sulle condotte prescritte dal Codice nonché sui provvedimenti sanzionatori che derivino dalle sue violazioni.