

CODICE ETICO

CONTRO OGNI FORMA DI VIOLENZA,
MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

APPLICABILE AL PERSONALE DEL SISTEMA REGIONE,
DEGLI ENTI PUBBLICI VIGILATI E DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE
DALLA REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- Art. 1 Oggetto del Codice**
- Art. 2 Ambito applicativo**
- Art. 3 Destinatari**
- Art. 4 Significato di mobbing**
- Art. 5 Significato di *straining***
- Art. 6 Significato di molestia e di molestia sessuale**
- Art. 7 Significato di stalking occupazionale**
- Art. 8 Significato di discriminazione**
- Art. 9 Consigliera/e di Fiducia**
- Art.10 Attività e procedura informale**
- Art. 11 Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliera di Fiducia.**
- Art. 12 Formale segnalazione all'amministrazione**
- Art. 13 Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni**
- Art. 14 Rinvio**
- Art. 15 Modifiche ed aggiornamenti al Codice**
- Art. 16 Disposizione transitoria**

Art. 1 Oggetto del Codice

1. Il Codice Etico costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.
2. In particolare, con l'adozione di questo Codice Etico la Regione intende:
 - a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
 - b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
 - c) precisare quali condotte costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, ferme le definizioni contenute nella normativa vigente;
 - d) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
 - e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
 - f) individuare e monitorare episodi di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
 - g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro

Art. 2 Ambito applicativo

1. Il presente Codice Etico di seguito denominato "Codice" definisce, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare un ambiente di lavoro di qualità.
2. Il Codice si applica all'Amministrazione, agli Enti, alle Agenzie e agli Istituti del Sistema Regione, come definito dall'articolo 1 della legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, agli enti pubblici vigilati nonché alle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna.

Art. 3 Destinatari

1. I valori e i principi promossi dal Codice sono diretti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.
2. Le specifiche tutele contenute nel Codice si applicano a tutto il personale in servizio presso la Regione, sia dirigente che non dirigente, inclusi coloro che, pur appartenendo organicamente ad altre amministrazioni, siano temporaneamente assegnati — a qualsiasi titolo — alle strutture regionali.
3. Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice hanno il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.

4. I/le responsabili delle strutture, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.

Art. 4 – Significato di mobbing

1. Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti, continuativi e reiterati nel tempo, sul luogo di lavoro, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la dignità, la professionalità e la salute, fino a determinare, nei casi più gravi, l'esclusione dal contesto lavorativo.
2. Il mobbing è da considerare illecito nel suo complesso anche quando le singole azioni che lo caratterizzano, se considerate singolarmente, risultano pienamente lecite e provengono da persone differenti.
3. Le condotte di mobbing sono comunemente attribuibili al datore di lavoro o al superiore gerarchico, ma possono rilevare anche in senso ascendente (dal lavoratore sotto ordinato verso quello superiore), orizzontale (da lavoratori allo stesso livello gerarchico) o misto.

Art. 5- Significato di straining

1. Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore o la lavoratrice subiscono azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del/della superiore gerarchico/a o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.
2. Ai fini della configurabilità dello straining sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:
 - a) una situazione di stress forzato per il lavoratore o la lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
 - b) la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente o della dipendente che subisce lo straining;
 - c) il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
 - d) una posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo straining rispetto all'autore/autrice dello stesso.

Art. 6 Significato di molestia e di molestia sessuale

1. Costituisce molestia qualsiasi atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o alla diversità di genere, avente 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. Costituisce molestia sessuale l'atto o 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 lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni. Costituiscono altresì discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato comportamenti molesti o di essersi sottomesso.

Art. 7 Significato di stalking occupazionale

1. Costituisce stalking occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del/della collega (stalker) che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore o ad una lavoratrice un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo stesso o la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita.
2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:
 - a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati;
 - b) il conseguente perdurante grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere e le normali abitudini del molestato.

Art. 8 Significato di discriminazione

1. Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di attuare un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando il lavoratore o la lavoratrice in ragione:
 - a) del sesso;
 - b) dell'età;
 - c) della razza o origine etnica;
 - d) della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
 - e) dell'orientamento politico o sindacale;
 - f) dell'orientamento sessuale;
 - g) dei motivi di salute;
 - h) di situazioni di disabilità;
 - i) dello stato di gravidanza;
 - j) dello stato di maternità o paternità.
2. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori o talune lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri o ad altre in ragione delle cause sopra citate. Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano

requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

3. Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore o dalla lavoratrice per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale. È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un/una superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.

Art. 9 – Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura istituzionale indipendente incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna che ritengano di essere oggetto di molestie, mobbing, straining, stalking occupazionale e di discriminazioni e di avviare le procedure formali e informali di cui agli articoli successivi.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia opera nella struttura organizzativa dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna secondo quanto previsto in particolare dalle Risoluzioni del PE A3-0043/94; A5-0283/2001.
3. Per iniziative, interventi e programmi che riguardano l'ambito di pertinenza, svolge i propri compiti istituzionali in raccordo con la Consigliera di Parità della Regione Sardegna nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo 198/2006, oltre che con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di cui all'articolo 57 del D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011.
4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia può avviare in accordo con la lavoratrice/il lavoratore gli atti formali, informali od esterni, anche attivando consulenze specialistiche necessarie per la risoluzione del caso del quale è stata investita/o.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni per lei/lui previste. È scelta/o secondo le procedure che, seguendo le norme vigenti, sono adottate dall'Assessorato degli affari generali, del personale e della riforma a seguito di indirizzo dato con deliberazione della Giunta Regionale.

Art. 10 – Attività e procedura informale

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice.
2. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia, molestia sessuale, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.
3. Il /la Consigliera:

- a) raccoglie le istanze e fornisce ai soggetti interessati le informazioni sul fenomeno del mobbing, dello straining, dello stalking occupazionale, sulle discriminazioni e sulle molestie;
 - b) informa il lavoratore o la lavoratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
 - c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del segnalante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 - d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi segnala e il presunto responsabile;
 - e) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
 - f) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
 - g) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
 - h) ove si manifestino situazioni o indicatori di rischio per il benessere organizzativo interno all'amministrazione e, in particolare, nei casi di maggiore gravità non risolvibili attraverso il proprio intervento, promuove un confronto con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia, con la Consigliera di parità o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.
4. Il/la Consigliere/a di fiducia non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal segnalante.
5. Il segnalante può ritirare il proprio esposto in ogni momento.
6. Il/la Consigliere/a promuove, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici ed ha il compito di monitorare le situazioni a rischio.
7. La /il Consigliere/a riferisce tempestivamente al Comitato Unico di Garanzia, nel rispetto della riservatezza e su consenso della/e persona/e interessata/e, sui casi maggiormente gravi da cui emergano problematiche ricorrenti, strutturali o di rilievo organizzativo.
8. La /il Consigliere/a relaziona in ogni caso, entro il 10 gennaio di ogni anno, al Comitato Unico di Garanzia, fornendo informazioni su base rigorosamente anonima e aggregata, sulle azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, emerse nell'esercizio del proprio ruolo, e sulle conseguenti azioni attuate a vantaggio dei dipendenti e delle dipendenti che abbiano segnalato comportamenti discriminatori o violenti.
9. La relazione tratta:
- a) le segnalazioni pervenute, le attività svolte e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
 - b) le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 11 Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia.

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale interna alla Regione nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consigliera/e di Fiducia.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto degli obblighi di legge, del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice:
 - a) assumere in carico il caso e informare il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
 - b) convocare l'asserito autore/autrice dei comportamenti molesti per sentirlo/a e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
 - c) convocare i/le responsabili di struttura di appartenenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
 - d) promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore/autrice;
 - e) diffidare l'autore/autrice delle molestie a non reiterarle;
 - f) proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.
4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing.
5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali straining e/o mobbing rinunci alla segnalazione.

Art. 12 – Formale segnalazione all'amministrazione

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderabile permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e:
 - a) alla/al Responsabile di Struttura, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, all'Ufficio disciplinare istituito;
 - b) direttamente all'ufficio disciplinare.
2. Il procedimento disciplinare deve essere avviato e concluso nel rispetto dei termini perentori di cui all'art. 55 bis, co. 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 13 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile, degli episodi segnalati sia al momento della segnalazione che successivamente.

La Regione autonoma della Sardegna ha il dovere di tutelare le/ i dipendenti del Sistema Regione e delle società partecipate, vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

Art. 14 – Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a tutte le norme di legge e di contrattazione collettiva applicabili.

Art. 15 – Modifiche ed aggiornamenti al Codice

Il presente Codice sarà oggetto di revisioni ed aggiornamenti periodici, sulla base delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali della Regione autonoma della Sardegna, dei suoi Enti, Agenzie, Istituti, enti pubblici vigilati e società partecipate e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

Art. 16 – Disposizione transitoria

Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte della Giunta Regionale.