



Città Metropolitana di Palermo

C.U.G.

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

cug@cittametropolitana.pa.it

(Decreti del Sindaco Metropolitano n. 191 del 29/11/2020 e n. 74 del 08/05/2021)

CODICE di CONDOTTA

per la valorizzazione del benessere dei dipendenti e per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia della Città Metropolitana di Palermo (CUG) 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 delle persone, adotta il presente Codice di Condotta quale strumento utile per il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, il personale. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto della inviolabilità e della dignità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione creando un ambiente di lavoro sereno in cui si garantisca il benessere organizzativo e la tutela della salute psicofisica.

Il presente Codice sostituisce il precedente "Codice di condotta" approvato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 135 del 29.06.2022.

Articolo 1

Premessa e ambito di applicazione

1. Ai sensi dell'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e della Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21, c. 1, lett. a è adottato il presente Codice al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro e di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

2. Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, nell'ambito della Città Metropolitana di Palermo sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice di Condotta che si basa su un approccio inclusivo, integrato e incentrato sul genere e sul presupposto che nessuno deve essere vittima di violenza e molestie nel mondo del lavoro.

3. La Città Metropolitana di Palermo si impegna a prevenire e contrastare la violenza e le molestie basate sul genere, che colpiscono soprattutto donne e ragazze. Per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, si rivela essenziale un approccio in una prospettiva di genere che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio (stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere).

Si impegna inoltre a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile a discriminazioni, al mobbing o ad altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore.

Articolo 2

Principi e finalità

I principi e le finalità del Codice sono ispirati a:

- a) garantire uguali opportunità senza distinzioni di età, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute e ogni altra condizione che possa generare disparità;
- b) garantire parità e pari opportunità per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e al trattamento sul lavoro;
- c) costituire e mantenere un ambiente di lavoro fondato su principi di correttezza, libertà, dignità, uguaglianza ed equità, cui ognuno è tenuto a contribuire;
- d) assicurare l'inammissibilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing e stalking;
- e) garantire il diritto delle persone a essere trattate con dignità e a essere tutelate nella propria libertà personale;
- f) garantire il diritto delle persone a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti riconducibili a molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking;
- g) garantire il diritto di vivere in un ambiente di lavoro sereno che favorisca relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco;
- h) adottare iniziative volte a favorire il rispetto dell'inviolabilità e della dignità della persona, anche attraverso l'informazione, la prevenzione e la formazione e considerare il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore determinante, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane;
- i) promuovere il benessere psicofisico delle persone nei luoghi di lavoro, ovvero eliminare ogni forma di molestia, molestia sessuale, discriminazione, mobbing e stalking.

I principi e le finalità di correttezza sopra elencati devono ispirare anche la condotta nei confronti di utenti e terzi.

Articolo 3

Responsabilità e atti conseguenti all'adozione del Codice

L'Amministrazione intende:

- a) prevenire e contrastare tutti gli atteggiamenti che pregiudichino in modo diretto o indiretto la dignità, il rispetto e la collaborazione tra le persone e che ledano i diritti umani, civili, culturali e religiosi;
- b) promuovere quei comportamenti che salvaguardino il benessere psico-fisico del personale;
- c) vigilare perché siano perseguiti e superati eventuali atti e comportamenti ostili e pregiudizievoli che rendano invivibile il clima lavorativo.

L'Amministrazione si impegna a:

- a) prevenire e perseguire sistematici e reiterati comportamenti prevaricatori, ostili, denigratori o persecutori nei confronti del personale tali da provocare disagio e malessere psicofisico, applicando il presente Codice nei confronti di chi si rende responsabile di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, straining, mobbing e stalking;
- b) applicare per tutti gli atti e comportamenti lesivi della dignità della persona misure disciplinari e sanzioni con le conseguenze previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- c) rendersi garante della trasparenza delle procedure inerenti il personale quanto all'assunzione, all'assegnazione al servizio, ai trasferimenti, ai percorsi di carriera, ai riconoscimenti professionali, agli orari di lavoro particolari, alla partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché ad altri istituti del rapporto di lavoro;
- d) ricomprendere lo stress da lavoro-correlato, il malessere lavorativo, le molestie, le molestie sessuali, le discriminazioni, lo straining, il mobbing e lo stalking tra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a valutare e a prevenire per la tutela della salute del personale.

I vertici dell'Amministrazione e la dirigenza della Città Metropolitana hanno la responsabilità di:

- a) garantire un clima di lavoro positivo al fine di assicurare il benessere organizzativo;
- b) valorizzare le professionalità nel rispetto della dignità personale e professionale delle persone;
- c) garantire parità e pari opportunità alle persone, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro;
- d) prevenire il verificarsi di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, straining, mobbing e stalking e di ogni altra forma di violenza morale o psichica lesiva della dignità delle persone;
- e) divulgare al personale il Codice e adottare misure concrete per la sua attuazione;
- f) intervenire tempestivamente in caso di segnalazione di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking;
- g) adoperarsi perché non si instaurino forme di persecuzione nei confronti di chi ha sporto denuncia.

Tutto il personale dell'Amministrazione è tenuto all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice e a creare un clima di lavoro in cui siano assicurate le pari opportunità e siano considerati inaccettabili le molestie, molestie sessuali, discriminazioni, straining, mobbing e stalking.

Articolo 4

Pari Opportunità

Per pari opportunità si intende garantire e promuovere parità di trattamento nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, senza distinzioni di età, etnia, na-

zionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute e ogni altra condizione che possa generare disparità.

Ai fini della promozione e attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le Amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione, nei luoghi di lavoro, di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Al riguardo, le Amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, l'Amministrazione viene sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, e il CUG segnala l'inadempienza agli organi competenti e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Articolo 5

Benessere organizzativo

L'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 1948 ha definito la salute come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Con Benessere Organizzativo si intende la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale del personale in ogni tipo di occupazione. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con la organizzazione in cui lavorano: quanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica del personale, la soddisfazione dell'utenza e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Articolo 6

Discriminazioni

Per discriminazione in ambito lavorativo s'intende una differenza di trattamento ovvero una classificazione e suddivisione in categorie dei collaboratori e delle collaboratrici. Le discriminazioni si possono manifestare in svariati modi e possono assumere diverse dimensioni. Esistono forme di discriminazione che possono essere dovute all'origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, a una disabilità, all'età o all'orientamento sessuale o al genere.

La discriminazione consiste in un trattamento non paritario attuato nei confronti delle persone in ragione della loro appartenenza a una particolare categoria e può essere distinta in:

- discriminazione diretta quando cioè una disposizione, un criterio, una prassi, un atto o un comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone in ragione dell'età, etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute e ogni altra condizione per cui una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;

- discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un fatto o un comportamento apparentemente neutri possano mettere le persone in ragione dell'età, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Sono considerate discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli che costituiscono una reazione al rifiuto di prestazioni sessuali o a un reclamo o a una azione di denuncia.

Articolo 7

Molestie

Per molestie sul lavoro si intendono quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e 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 (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1).

Tra le forme di molestie vi sono:

- Molestie nel caso di comportamenti indesiderati connessi a età, razza o etnia, nazionalità, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, stato di salute, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

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

a) danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona 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;

b) 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, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona;

c) 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.

- Molestia sessuale: è un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

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

a) apprezzamenti verbali sul corpo, sguardi insistenti e gesti alludenti al rapporto sessuale, discorsi a doppio senso a sfondo sessuale, esposizione di materiale pornografico anche in forma elettronica, parole, commenti o atteggiamenti di ostilità e offensivi, circa la presunta inferiorità della persona in quanto appartenente ad un determinato genere;

b) richieste, insinuazioni, pressioni, inappropriate e offensive tese ad ottenere e a proporre prestazioni sessuali;

c) contatti fisici a sfondo sessuale non desiderati, provocati intenzionalmente, non graditi e imbarazzanti (strusciarsi, palpeggiare, accarezzare, pizzicare, etc.);

d) allusioni alla vita privata sessuale e attenzioni a sfondo sessuale reiterate verso chi non le accetta;

e) 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.

- Revenge Porn: utilizzo di foto o immagini pornografiche contro la volontà della persona.
- Proposte o commenti osceni.
- Furto di identità su internet e sui social network allo scopo di scrivere messaggi offensivi o imbarazzanti su altre persone.

Articolo 8

Violenza

L'articolo 1 della Convenzione n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata in Italia dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 29 ottobre 2021, definisce:

- a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Articolo 9

Mobbing, Bossing, Straining

Mobbing: Il mobbing è una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, ad alto contenuto persecutorio, aventi connotazioni vessatorie, aggressive, denigratorie e discriminatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento, anche indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro.

La prevenzione del mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza morale e psicologica si realizza attraverso l'adozione di misure organizzative idonee ad evitare l'insorgere di situazioni di conflitto e disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Esistono due tipologie di Mobbing:

- Verticale: se ad opera di un datore di lavoro o di un superiore gerarchico;
- Orizzontale: se ad opera di un collega di pari grado

Bossing: Si tratta di una variante del Mobbing che si contraddistingue per essere una strategia precisa, messa necessariamente in atto da un superiore, allo scopo di estromettere il lavoratore dal contesto lavorativo.

Straining: Il termine *straining* deriva dall'inglese "*to strain*", e letteralmente può essere tradotto con il significato di "tendere", "mettere sotto pressione", "stringere".

Individua una condotta vessatoria caratterizzata da una *azione di molestia unica ed isolata*, che tende a far cadere la propria vittima in una situazione di stress forzato, i cui effetti negativi sono duraturi nell'ambiente lavorativo. In altre parole, nello "straining" non vi è la "continuità" delle azioni vessatorie tipica del mobbing. Tipici esempi di "straining" sono stati identificati nel **demansionamento**, nella **dequalificazione**, nell'isolamento, privazione degli strumenti di lavoro, costrizione all'inattività, marginalizzazione dall'attività lavorativa, esclusione dal flusso di informazione.

Articolo 10

Stalking

Lo stalking è entrato a far parte dell'ordinamento italiano, che ha introdotto all'art. 612 bis del codice penale il reato di "atti persecutori". Secondo la Legge n. 38 del 23.04.2009, perché sussista il reato, i comportamenti di minacce e di molestie devono determinare nella persona offesa un "perdurante e grave stato di ansia o di paura".

Si tratta di un insieme di condotte vessatorie sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati. Il protrarsi di questi atteggiamenti induce nella persona che le subisce un disagio psichico e fisico, unito ad un timore che si trasforma in vera e propria paura per la propria incolumità o per quella di una persona cara.

Lo stalking in ambito lavorativo si manifesta attraverso un reiterato attacco di violenza psicologica anche nelle ore in cui il lavoratore non è in servizio, tale da infastidire, creare timore, ansia, molestia alla tranquillità familiare della vittima, alla sua sfera di vita privata, fino a costringerla ad allontanarsi o assentarsi dal posto di lavoro.

Articolo 11

Comportamenti contrari ai principi del codice di condotta

A titolo esemplificativo, sono in particolare, da considerare contrari ai principi del presente codice, in aggiunta ad ogni fattispecie penalmente rilevante, i seguenti comportamenti ove deliberatamente reiterati e protratti nel tempo:

- a) porre in essere l'isolamento logistico del lavoratore, in assenza di reali esigenze organizzative;
- b) ostacolare, svalutare o denigrare l'esecuzione del lavoro anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;
- c) negare informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti affidati, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti, tali da compromettere l'esecuzione della prestazione lavorativa o il raggiungimento di obiettivi e risultati;
- d) svalutare sistematicamente la prestazione del lavoratore giungendo a svilirne la professionalità e le capacità;
- e) assegnare obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti o impossibili da raggiungere;
- f) manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda richieste di formazione, di permessi ed altri istituti normativamente o contrattualmente previsti;
- g) porre in essere ogni altro atto discriminatorio riconducibile, in particolare, ai seguenti fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, religione e disabilità;

h) adottare comportamenti discriminatori, molesti o violenti o che comunque violino la dignità della persona, creando sul luogo di lavoro un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o umiliante.

Articolo 12

Dovere di collaborazione

1. Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

2. Ciascun dirigente in qualità di datore di lavoro, anche per delega di funzione espressamente conferita dall'Amministrazione:

a) assicura un ambiente di lavoro sereno ed improntato al rispetto reciproco e al miglioramento delle prestazioni e della qualità della vita;

b) promuove l'adozione di misure diversificate, tempestive ed imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore;

c) tutela il personale che segnala casi di mobbing o episodi di discriminazione molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta;

d) collabora con gli Uffici competenti dell'Amministrazione per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva del fenomeno del mobbing e degli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie.

Articolo 13

Compiti dell'Amministrazione

I competenti Uffici dell'Amministrazione, oltre a quanto previsto all'art.3 del presente Codice:

a) assicurano, su proposta del Comitato unico di Garanzia, la diffusione a tutto il personale di materiale informativo sul fenomeno del mobbing e sugli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione, molestie e violenza;

b) predispongono, tenuto conto delle proposte elaborate dal CUG, idonei moduli formativi e di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo, assicurandone la fruibilità al personale in servizio presso le sedi centrali e periferiche.

Articolo 14

Applicazione del Codice di condotta

Il presente Codice si applica alle situazioni di discriminazioni, molestie e violenze che potrebbero verificarsi in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;

b) nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari;

c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;

d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;

f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Articolo 15

Figure e strutture di riferimento

L'Amministrazione, al fine di istituire percorsi di tutela del diritto delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie, alle molestie sessuali, al mobbing e allo stalking occupazionale, individua le figure e le strutture di riferimento di cui ai successivi commi che intervengono nelle situazioni di malessere lavorativo, discriminazioni, conflitto, disagio e vessazioni, al fine di ricercare una soluzione.

Comitato Unico di Garanzia (CUG) : Il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le Discriminazioni" è l'organismo previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della Legge 183/2010, che sostituisce e unifica le competenze dei precedenti comitati per pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, ne amplia le competenze e garanzie; in particolare affronta, oltre che le discriminazioni di genere, anche ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti i fattori di rischio più volte enunciati dagli indirizzi comunitari e disposizioni nazionali: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendoli all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Spazio di Ascolto per il Benessere e la Valorizzazione del Personale. È istituito presso la Direzione per le Politiche del Personale lo "Spazio di Ascolto per il Benessere e la Valorizzazione del Personale" a cui tutto il personale può rivolgersi al fine di ricevere supporto per migliorare il proprio benessere psicofisico e per problematiche attinenti al luogo di lavoro.

Lo Spazio di Ascolto si prefigge i seguenti obiettivi:

- offrire ai lavoratori/alle lavoratrici uno "spazio" di ascolto;
- stimolare percorsi di conoscenza delle proprie caratteristiche personali e competenze trasversali che possono avere ricadute nello svolgimento della propria mansione lavorativa;
- accrescere la consapevolezza e la comprensione dello stress lavoro correlato e delle molestie, delle discriminazioni (cosiddetti rischi sociali);
- promuovere la salute e valorizzare il potenziale delle persone attraverso interventi di gruppo come occasioni di confronto in merito agli aspetti che hanno sostenuto il benessere e causato malessere all'interno dell'organizzazione; miglioramento del benessere organizzativo attraverso la progettazione e/o realizzazione di attività a sostegno del clima organizzativo.
- promuovere occasioni di confronto e di potenziamento di quelle capacità che sostengono una condizione di benessere individuale e di produttività organizzativa, quali: capacità di problem solving, capacità di gestione del tempo e di automotivazione, comunicazione efficace e assertiva, gestione dei conflitti e negoziazione, capacità di fare squadra e lavorare in gruppo.

Lo Spazio d'Ascolto è uno "spazio protetto" e tutelato dalla *privacy*, dove il dipendente sarà ascoltato da Assistenti Sociali specialiste, iscritta all'Albo e facenti parte del CUG.

Lo Spazio d'ascolto si propone quindi quale luogo di ascolto volto al miglioramento del benessere dei/delle dipendenti che si traduce in benessere organizzativo e alla valorizzazione di quelle caratteristiche personali dei lavoratori/delle lavoratrici che garantiscono un buon adattamento al contesto di lavoro.

Le attività di cui si occupa lo Spazio:

- *Counseling individuale* finalizzato a un percorso di ascolto al riparo da critiche e giudizi e di supporto relativo a vissuti e bisogni soggettivi correlati al contesto lavorativo, per tutti i casi di malessere, disagio, mobbing e molestie sul luogo di lavoro;

- *Attività di informazione/formazione sui temi delle pari opportunità, sui diritti delle persone, sulla violenza di genere, sul mobbing e sullo straining.*

Dirigenti I Dirigenti assumono tutti i provvedimenti idonei a prevenire e/o perseguire tutti gli atti discriminatori e persecutori e a segnalare gli stessi alle competenti Autorità ed all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, secondo le procedure previste dal Contratto Collettivo di lavoro e dal D.Lgs. 165/2001.

I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni del presente Codice.

Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP) Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) è «persona, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali descritti nell'art. 32, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi» (D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, articolo 2). Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi è «insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori» (art. 2 lettera l).

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione effettua la Valutazione dei Rischi, compresa la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, in collaborazione con il Datore di Lavoro, il Medico Competente e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

I compiti dell'RSPP vengono definiti dall'art. 33 del D.Lgs 81/08:

- a) individuazione dei rischi, valutazione dei rischi e individuazione delle misure necessarie per garantire la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro;
- b) valutazione del rischio da stress lavoro correlato;
- c) elaborazione delle misure preventive e protettive (art. 28 comma 2) e dei sistemi di controllo di tali misure;
- d) elaborazione delle procedure di sicurezza nelle varie attività aziendali;
- e) proposta dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) partecipazione alle consultazioni riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro.

In riferimento al presente codice, la funzione dell'RSPP è individuare se il/la dipendente appartiene ad una mansione a rischio specifico e verificare, secondo le procedure stabilite, l'eventuale ricorso a visita medica inviando al medico competente.

Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) Ai sensi del comma 4 dell'art. 55 del D.Lgs. 165/2001, "ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per procedimenti disciplinari".

Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità Nell'ambito delle più recenti misure che hanno introdotto importanti novità per il collocamento delle persone con disabilità nella P.A., nelle Amministrazioni Pubbliche con più di 200 dipendenti è stata prevista la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, al fine di garantire l'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità e misure adeguate in contesti organizzativi di maggiori dimensioni.

Il CUG collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, soprattutto in riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Articolo 16

Norme sanzionatorie

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque, a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione di principi tutelati dal presente codice ed è pertanto contrario ai doveri d'ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile, e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente, ai sensi del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 e sue successive modificazioni e integrazioni e dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro.

Articolo 17

Riservatezza

Tutti i soggetti, anche sindacali, comunque a conoscenza, in ragione ed in occasione di lavoro, di informazioni relative a casi di mobbing o ad episodi di discriminazione o di molestie sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 18

Tutela

La tutela del dipendente che denuncia casi di molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking analogamente a quella del dipendente che effettua la segnalazione di illecito (Wistleblower) viene attuata ai sensi dell'art. 54/bis del D.Lgs.165/2001 aggiunto all'art. 1, comma 51, Legge 190/ 2012).

Ogni forma di ritorsione, diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di mobbing, compresi testimoni e terzi, è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti, ed è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità per la persona che la subisce di tutelarsi in ogni sede.

La persona che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Articolo 19

Informazione, prevenzione, formazione

L'Amministrazione si impegna a:

- a) promuovere, d'intesa con il CUG, la massima diffusione del presente Codice di condotta;
- b) diffondere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie, molestie sessuali, discriminazioni, mobbing e stalking e alle procedure da seguire qualora le vessazioni e le discriminazioni abbiano avuto luogo;
- c) predisporre, avvalendosi del CUG, specifici programmi di informazione, formazione e di aggiornamento professionale dei dirigenti e del personale in materia di tutela della libertà e dignità della persona che includono specificatamente l'individuazione dei fattori che diminuiscono le probabilità del verificarsi delle molestie, molestie sessuali, discriminazioni, straining, mobbing e stalking negli ambienti di lavoro e la sensibilizzazione dei partecipanti alle proprie responsabilità nell'ambito della politica dell'Amministrazione in materia di prevenzione di comportamenti vessatori e persecutori.

L'attività di formazione dovrà essere rivolta in particolar modo ai dirigenti nonché ai soggetti, con precedenza per i rappresentanti delle OO.SS., che svolgono un ruolo ufficiale nella procedura formale di denuncia e che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione

ne delle molestie e delle discriminazioni.

L'attività di informazione e formazione dovrà essere svolta, secondo le modalità più opportune, nei confronti del personale neoassunto.

Articolo 20

Monitoraggio e Vigilanza

Nell'ambito delle competenze attribuitegli dall'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come dettagliatamente specificate dalla direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, recante linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, il Comitato effettua monitoraggi periodici sull'applicazione del presente codice, vigilando sul rispetto delle sue disposizioni e segnalandone agli organi preposti le eventuali violazioni.

Sono responsabili della vigilanza e dell'applicazione del Codice i vertici dell'Amministrazione e i dirigenti.

Per quanto non esplicitamente previsto nel presente Codice si rimanda alla normativa vigente. Il presente Codice è pubblicato sul sito istituzionale nonché comunicato ai propri dipendenti tramite invio di posta elettronica.

Il presente Codice adottato con Decreto del Sindaco Metropolitano entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul sito istituzionale.

Letto, approvato e sottoscritto:

Firma

Presidente

F.to Rita Calascibetta

Componente effettivo

F.to Maria Concetta Taranto

Componente effettivo

F.to Domenico Miceli

Componente effettivo

F.to Maria Lima

Componente effettivo

F.to Rosalia Giangreco

Componente effettivo

F.to Santa Levanto

Componente effettivo

F.to Pasquale Penio

Componente effettivo

Claudio Tascone