

Codice Etico per la tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino

Il Codice etico della Provincia di Pesaro e Urbino è una dichiarazione contenente i principi generali e le regole comportamentali alle quali si conforma la Provincia riconoscendovi fondante valore etico.

La Provincia di Pesaro e Urbino promuove il rispetto e la tutela dei valori della centralità della persona, della tutela della dignità umana, del ripudio di ogni discriminazione, del rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali.

Approvato con delibera di Consiglio Provinciale n.23 del 5/07/2019

Premessa

Al fine di affermare la dignità della persona e di prevenire comportamenti connotabili come mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro e per la soluzione positiva di eventuali procedimenti, la Provincia di Pesaro e Urbino, **redige e adotta il *Codice di Condotta per la tutela della dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino*** che definisce l'insieme delle norme etiche e sociali sui quali si fonda la nostra comunità lavorativa.

Il Codice è adottato in considerazione che tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità. Ogni forma di molestia, mobbing, discriminazioni, violenza, sono nocivi all'ambiente di lavoro, producono effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime e, se pure probabilmente in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

La tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni, violenza, il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona sono **garantite dai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale** (artt. 3,37,51 della Costituzione Italiana) dalle Raccomandazioni e Direttive Europee e dalla normativa nazionale sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, in materia di parità di trattamento e dalle direttive in materia di molestie, violenze sessuali ed altre forme di discriminazioni.

La Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea sancisce (art. 15) il diritto di ogni individuo a lavorare ed esercitare una professione liberalmente scelta o accettata. L'art. 21 vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità,, l'età o le tendenze sessuali. L'art. 23 afferma il diritto alla parità di trattamento fra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE, PRINCIPI E DEFINIZIONI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

La Provincia di Pesaro e Urbino richiamandosi:

ai principi costituzionalmente garantiti di uguaglianza sostanziale;

alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro;

alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione (recepita in Italia mediante decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010);

al Piano d'Azione sulla Parità di Genere 2016/2020 del Consiglio e della Commissione Europea;

al Dlgs 198/2006 e sue integrazioni "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

al DL 14 settembre 2015 n. 151 recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183”;

al decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;

definisce il Codice Etico per la tutela della dignità di tutte le lavoratrici e i lavoratori all'interno dell'Amministrazione.

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i dipendenti, tutti gli amministratori della Provincia e tutti i soggetti che hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con il suo personale.

Il testo costituisce una integrazione del Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino, approvato dalla Giunta Provinciale con delibera di Giunta n. 10 del 30/01/2014.

Articolo 2 – Principi e finalità

1. Ogni dipendente della Provincia ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona. L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona.
2. La Provincia riconosce e garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, da violenze morali e persecuzioni psicologiche, nonché da discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, anche adottando le iniziative necessarie, ai fini della formazione, dell'informazione e della prevenzione, tese a favorire la cultura del rispetto reciproco tra le persone.
3. È dovere d'ufficio di ogni dipendente astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, favorire la piena osservanza del presente regolamento, contribuire alla promozione e dal mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro conformi ai principi sopra enunciati.
4. È vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori. La Provincia assicura tutela e sostegno alle/ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.
5. La/il dipendente che abbia subito molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, che assicurino la riservatezza dei soggetti coinvolti;
6. Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore costituisce illecito disciplinare e deve essere sanzionata.

Articolo 3 – Definizioni e tipologie

Molestia e violenza morale, mobbing

Le molestie e la violenza sono identificabili come comportamenti inaccettabili, di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. Per **MOLESTIA MORALE** si intende qualunque atto o comportamento indesiderato che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica

della lavoratrice/del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa. Per avere carattere di **VIOLENZA MORALE** gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti sono mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali). Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l'autostima o si traduce in forme depressive.

Per **MOBBING** sul luogo di lavoro si intende ogni forma di violenza morale o psichica che si verifica con comportamenti sistematici e abituali, persecutori ed aggressivi verso un dipendente che diventa oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e/o dei colleghi, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche, atti aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie dirette ad isolarlo/a dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo/a con la conseguenza di intaccare l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso/a e provocando stress, problemi emotivi, depressione o altre patologie. Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica tra responsabili e collaboratrici/collaboratori.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- è reiterato e protratto nel tempo;
- è sistematico;
- è ispirato da un disegno preordinato, non necessariamente esplicito.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale e mobbing:

- continua delegittimazione di immagine;
- discredito negli ambienti di lavoro, calunniare o diffamare una lavoratrice/un lavoratore;
- umiliare, compiere atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella carriera;
- esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale, negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo;
- esercitare minacce insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato, emarginare in modo sistematico, duraturo e intenso la lavoratrice/il lavoratore/ da progetti nei quali dovrebbe essere coinvolto per ruolo e funzione.

Molestie sessuali

Si definisce **MOLESTIA SESSUALE** ogni atto o comportamento indesiderato - fisico, verbale, non verbale a connotazione sessuale o fondato sul sesso che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto. (Racc. C.E. del 27/11/1991 e art. 26 D.Lgs.n° 198/2006, integrato dalle modifiche apportate dal D.Lgs. n° 5/2010). Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali qualora siano a motivo di decisioni inerenti all'assunzione, all'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o all'estinzione del rapporto di lavoro e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:

- comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;

- richiesta di favori sessuali e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale rivolti ad una persona a prescindere dal sesso o orientamento sessuale;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati da minacce di sanzioni, di punizioni e di conseguenze negative sul lavoro, come pure dalla promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nei locali di lavoro, anche in formato elettronico;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.

Dichiarazione di principio

E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. L'Amministrazione assicura tutela e sostegno alle dipendenti ed ai dipendenti in particolare situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale. La dipendente o il dipendente che abbia subito molestie sessuali o che sia esposto comunque a comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive ed imparziali, che assicurino la riservatezza dei soggetti coinvolti.

Discriminazioni

Si è in presenza di **DISCRIMINAZIONE** nel caso di comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse a sesso, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica o sociale, lingua, opinioni politiche, 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, Il D.Lgs. n° 198/2006, integrato dal D.Lgs. N° 5/2010, all'art 25 definisce le discriminazioni come segue:

a) **discriminazione diretta**: qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra/o lavoratrice/lavoratore in situazione analoga;

b) **discriminazione indiretta**: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di particolare svantaggio i lavoratori di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Articolo 4 – Misure di prevenzione

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano

riconosciuti uguale dignità e rispetto, **la Provincia:**

- **si impegna** a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che – ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi – contrastano palesemente con una società civile e democratica;
- **si attiva** affinché vengano perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo;
- **promuove** la costruzione di un clima relazionale dove la gestione dei conflitti sia realizzata in modo consapevole;
- **monitora** la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente;
- **nomina la/il Consigliera/e di Fiducia;**
- **promuovere e sostiene l'attività della Consigliera di Parità** della Provincia di Pesaro e Urbino per farne conoscere il ruolo, le funzioni, le azioni;
- **promuovere e sostiene l'attività del Comitato Unico di garanzia - CUG** per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- **propone** specifici interventi di formazione alle/ai dirigenti, rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Articolo 5 – Responsabilità dell'applicazione del Codice

Premesso che ogni singola/o dipendente/collaboratrice/collaboratore è tenuta/o a favorire un clima organizzativo in linea con il presente documento, le/i dirigenti sono tenute/i a vigilare sulla corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice etico e sono tenute/i, altresì a promuovere un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione.

Articolo 6– Organismi di Parità interni alla Provincia di Pesaro e Urbino

La/il Consigliera/e di Fiducia e il CUG sono gli organi di riferimento interni all'Ente per fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori.

Qualora si verifichi sul posto di lavoro un atto o un comportamento indesiderato che rientri in una delle categorie sopra enunciate la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia che può avvalersi del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per avviare una procedura nel tentativo di dare soluzione al caso.

La/il Consigliera/e di fiducia e il CUG, ove la persona oggetto di mobbing, molestie sessuali, comportamenti discriminatori lo ritenga opportuno, intervengono al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Articolo 7 – Il Comitato Unico di Garanzia CUG

1. Il Comitato Unico di Garanzia CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge.
2. Opera all'interno dell'Amministrazione al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell' art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183;

Articolo 8 – Consigliera/e di Fiducia

1. La Consigliera/e di fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza e assistenza alle/ai dipendenti vittima dei comportamenti elencati nel presente Codice.
2. Assicura l'ascolto e la tutela al personale che segnala i casi di mobbing o episodi di discriminazioni o molestie riferite a qualsiasi ritorsione diretta o indiretta proponendo all'Amministrazione e agli organi competenti, misure idonee alla rimozione e alla risoluzione di dette problematiche, illustrando le possibili procedure percorribili.
3. La/il Consigliera/e è persona che possiede l'esperienza pluriennale, la preparazione e le capacità necessarie a svolgere il compito assegnato, attestato da idoneo curriculum professionale.
4. E' persona interna alla Provincia.
5. E' nominata dal Presidente della Provincia che sceglie tra le persone che possiedono qualità morali e esperienza professionale atte a svolgere l'incarico assegnato e dura in carica tre anni ed rinnovabile una sola volta.
6. Collabora con il CUG e può sottoporre, a seconda della gravità della azione molesta o violenta il caso alla alla **CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO**. L' intervento dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell' argomento affrontato.
7. La/il Consigliera/e può partecipare alle sedute del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (C.U.G.), relaziona annualmente allo stesso sull'attività svolta, suggerisce azioni positive e partecipa alle iniziative di formazione e informazione nella materia oggetto del presente Codice.
8. La/il Consigliera/e di Fiducia può essere revocata/o, con provvedimento motivato del Presidente sentito, preventivamente, il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità C.U.G. nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.
9. Il ruolo di Consigliera/e di Fiducia della Provincia é esercitato a titolo gratuito.

Articolo 9 – Compiti e Funzioni della Consigliera/e di Fiducia

A) Le principali funzioni della/del Consigliera/e di Fiducia in riferimento al presente Codice della Provincia sono:

1. ricevere le segnalazioni;
2. valutare le segnalazioni rispetto al presente Codice etico;
3. consultare i soggetti interessati;
4. mettere in atto iniziative finalizzate al superamento delle situazioni di disagio, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

B) Per l'assolvimento dei propri compiti

1. può avvalersi dei componenti del C.U.G, dell'ufficio personale, nonché degli altri uffici dell'Ente in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita;
2. può chiedere il sostegno della Consigliera di Parità Provinciale;
3. richiede al Direttore Generale, al Segretario Generale o al Dirigente competente, copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione, che saranno forniti tempestivamente.

Articolo 10– Procedure per la trattazione dei casi

1. La/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche può avvalersi della **procedura informale** rivolgendosi direttamente alla/al **Consigliera/e di Fiducia** per la trattazione del caso o, in alternativa, della **procedura formale**, ai sensi dell'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare, salve le speciali disposizioni previste dal presente regolamento.
2. Il ricorso alla procedura formale è altresì consentito nel caso in cui la persona offesa da comportamenti molesti ritenga insufficienti, inadeguati o comunque non risolutivi i tentativi di soluzione del problema intrapreso in via informale.

A) Procedura informale

La/il dipendente interessata/o chiede, senza particolari formalità, l'intervento della/del Consigliera/e di Fiducia al recapito che l'Amministrazione ha l'obbligo di portare a conoscenza dei dipendenti anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici di comunicazione.

La/il Consigliera/e :

1. Esamina il caso, fornendo all'interessata/o ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento e sui relativi limiti di tempo entro cui vanno attivate.
2. D'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, con eventuali testimoni, alla propria presenza, con il/la presunto/a molestatore/trice.
3. Procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto/a responsabile.
4. Comunica, ricevendone espresso assenso, alla parte lesa ogni iniziativa che intende assumere e le proposte conclusive, per la soluzione in via pacifica, che ritiene di promuovere.
5. Riferisce al Presidente e al Direttore Generale, in relazione alle rispettive competenze, sull'esito della procedura affinché dispongano per assicurare la composizione della questione.
6. E' in facoltà della/del Consigliera/e proporre la mobilità di una o delle persone interessate. Qualora la persona proposta per la mobilità sia la vittima, occorre preventivamente acquisirne il consenso.
7. La procedura informale deve essere compiuta senza ritardo e concludersi entro il termine di 60 giorni dalla richiesta di intervento. Il termine, su richiesta della/del Consigliera/e, previa comunicazione agli interessati, è prorogato, per motivate ragioni espresse al Presidente o al Direttore Generale, in relazione alle rispettive competenze, per un tempo non superiore al termine originario.
8. La partecipazione degli interessati agli incontri con la/il Consigliera/a può avvenire in orario di servizio.
9. È facoltà della parte lesa chiedere in ogni momento la non prosecuzione della procedura per avvalersi di altre forme di tutela.

B) Procedura formale

1. La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata/o al Dirigente competente che esercita direttamente il potere disciplinare.

2. Nel caso in cui sia il Dirigente competente ad aver messo in atto comportamenti molesti, la segnalazione di cui al precedente comma va indirizzata al Direttore Generale o, qualora non sia stata istituita tale figura, al Segretario Generale.
3. Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.
4. Tutti gli atti relativi al procedimento sono registrati su protocollo riservato.
5. Qualora richiesto, nell'attivazione ed in ogni fase del procedimento disciplinare la/il Consigliera/e presta assistenza alla persona offesa dalle molestie e consulenza tecnica alle Autorità competenti all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.
6. Al responsabile di comportamenti molesti sono applicabili le sanzioni disciplinari secondo i criteri fissati dall'ordinamento vigente di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità delle violazioni.
7. Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare la/il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.
8. Analoga garanzia è riservata ai dipendenti che hanno deposto in senso conforme alla segnalazione e alla/al Consigliera/e di Fiducia.
9. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente. Nell'ipotesi di cui al comma precedente l'Amministrazione provvede a riabilitare il buon nome dell'accusato/a, garantendo anche forme di pubblicità quando richieste dall'interessato/a;

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 11– Riservatezza, Tutela, Ritorsione

1. Tutte le persone coinvolte nei casi di mobbing, molestie sessuali e comportamenti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza. La persona che ha subito i comportamenti di cui sopra ha diritto di richiedere l'omissione e/o cancellazione del proprio nome da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.
2. È garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti destinatari ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.
3. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure, quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
4. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie, la/il dipendente interessata/o ha diritto alla riservatezza del proprio nome nel documento pubblicato.
5. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di mobbing, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Articolo 12 – Atti discriminatori

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello statogiuridico od economico della/del dipendente che derivino da atti discriminatori conseguenti a molestie.

2. Si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, i provvedimenti lesivi assunti entro un anno dalle segnalazioni di cui all'art. 9 (procedura informale e procedura formale) nei confronti della persona offesa da comportamenti molesti o dei dipendenti che abbiano deposto in senso conforme.

3. Gli atti amministrativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva della/del dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti, sono annullabili d'ufficio, anche a richiesta della persona danneggiata, secondo quanto previsto e prescritto dagli artt. 21Octies e 21nonies della Legge n° 241/1990. L'Amministrazione può procedere, in via di autotutela, anche alla revoca di detti atti ex art. 21quinquies della già citata Legge n° 241/1990.

Articolo 13 – Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello di pubblicazione all'Albo Pretorio e, a decorrere da tale data, tutti i dipendenti comunali sono tenuti alla sua osservanza

Articolo 14 – Modifiche

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio provinciale, su proposta del CUG.
2. L'Amministrazione verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

Il presente Codice Etico per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Pesaro e Urbino” è disponibile nel sito web della Provincia di Pesaro e Urbino. Verrà data adeguata diffusione del presente Codice. Le/I Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.

Riferimenti Legislativi e Normativi

1. il Decreto Legislativo n° 165 del 2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), in particolare l'art. 57;
2. il Decreto Legislativo n° 145 del 2005 (Parità di trattamento uomo – donna su accesso al lavoro, formazione, promozione professionale e condizioni di lavoro);
3. il Decreto Legislativo n° 198 del 2006 e sue integrazioni (Codice Pari Opportunità tra uomo e donna);
4. la Direttiva della Comunità Europea 54/2006 recepita in Italia mediante decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 (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);
5. la Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro;
6. la Legge n° 183 del 2010 (Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), in particolare l'art. 21 che istituisce i CUG (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche);
7. la Legge 6 novembre 2012 n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione);
8. il DL 14 settembre 2015 n. 151 recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità - in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183;
9. il Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
10. Il Piano d'Azione sulla Parità di Genere 2016/2020 del Consiglio e Commissione Europea;
11. il Codice di Comportamento dei Dipendenti della Provincia di Pesaro e Urbino approvato con Delibera di Giunta provinciale n. 10 del 30/01/2014;
12. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (art. 1 commi 8 e 9 legge 190/2012) della Provincia di Pesaro e Urbino- triennio 2019-2021

Fonti utilizzate per l'elaborazione

- Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Piacenza;
- Codice di condotta per le Pari opportunità il benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro del Comune di Genova;
- Protocollo tra Confindustria Pesaro Urbino e CGIL, CISL, UIL 2016 che recepisce a livello locale i principi per la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e molestia nei luoghi di lavoro;
- Saggi e Articoli, Emilia Romagna, Affari Istituzionali Rivista 2/2013, "Il nuovo codice di comportamento ed il rafforzamento dell'imparzialità dei funzionari pubblici", di Enrico Carloni;
- Altalex, "La figura della Consigliera di fiducia nelle organizzazioni pubbliche: spunti ricostruttivi", 2015, di Cesare Amiconi
- Piano delle Azioni Positive della Provincia di Pesaro e Urbino 2018/2020