



REGIONE PIEMONTE

GIUNTA REGIONALE

Verbale n. 90

Adunanza 12 giugno 2020

L'anno duemilaventi il giorno 12 del mese di giugno alle ore 11:15 in Torino presso la Sede della Regione, Piazza Castello n.165, nella apposita sala delle adunanze di Giunta, si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di ~~Alberto CIRIO~~ Presidente, Fabio CAROSSO Vicepresidente e degli Assessori Chiara CAUCINO, Elena CHIORINO, Luigi Genesio ICARDI, Maurizio Raffaello MARRONE, Vittoria POGGIO, Marco PROTOPAPA, ~~Marco GABUSI, Matteo MARNATI, Fabrizio RICCA, Andrea TRONZANO,~~ con l'assistenza di Guido ODICINO nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Sono assenti il Presidente CIRIO e gli Assessori: GABUSI, MARNATI, RICCA, TRONZANO

(Omissis)

D.G.R. n. 5 - 1490

OGGETTO:

Adozione Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte. Revoca D.G.R. n. 47-9622 del 9.6.2003.

A relazione del Vicepresidente CAROSSO:

Con D.G.R. n. 47-9622 del 9.6.2003 era stato adottato il Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte, in **applicazione** della disciplina contrattuale dei principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della **persona** e degli atti legislativi dell'Unione europea.

Successivamente il CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali del 22.1.2004 all'art. 8, comma 3, ha previsto che al fine di contrastare la diffusione del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica nei confronti di un lavoratore, venisse istituito, presso ciascun Ente, il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing che ha, fra gli altri, il compito di "formulare proposte per la definizione dei codici di condotta".

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 52-9718 del 30.9.2008 ha costituito il Comitato paritetico sul fenomeno mobbing.

Nel 2010 la legge n. 183 del 4.11.2010, modificando l'art. 57 del D.lgs. 165/2001, ha stabilito che "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, che sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al **personale** delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni".

Con determinazione dirigenziale n. 121 del 3.10.2016 è stato costituito il Comitato **Unico** di Garanzia della Regione Piemonte per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con la direttiva n. 2/2019 del 26.6.2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità è stato rafforzato il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e ribadito alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di adottare i Codici di Condotta quali strumenti di prevenzione per garantire il rispetto del pari trattamento e delle pari opportunità.

Preso atto, altresì, della richiesta del Comitato Unico di Garanzia di adeguare il Codice di Condotta approvato con D.G.R. n. 47-9622 del 9.6.2003 succitata alle attuali esigenze dell'Amministrazione per un sostanziale miglioramento del benessere organizzativo e per un effettivo contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza nei luoghi di lavoro;

ritenuto, pertanto, opportuno adottare il nuovo Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte, proposto dal Comitato Unico di Garanzia e condiviso con l'Amministrazione, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della DGR n. 1-4046 del 17.10.2016;

informate le OO.SS. in data 04.06.2020;

vista la legge regionale n. 23 del 28.07.2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", artt. 17 e 18;

visto il decreto legislativo n. 118 del 23.06.2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42";

visto il decreto legislativo n. 33 del 14.03.2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

vista la D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016 "Approvazione della "Disciplina del sistema dei controlli interni". parziale revoca della dgr 8-29910 del 13.4.2000";

vista la D.G.R. n. 12-5546 del 29.08.2017 "Linee guida in attuazione della D.G.R. 1-4046 del 17.10.2016 in materia di rilascio del visto preventivo di regolarità contabile e altre disposizioni in materia contabile" e la Circolare n. 30568/A1102A del 2.10.2017 (D.G.R. n. 12-5546 del 29.08.2017);

vista la D.G.R. n. 1-8910 del 16.05.2018 "Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione per gli anni 2019-2021 della Regione Piemonte";

viste le leggi regionali n. 7 del 31.03.2020 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale di previsione 2020-2022 - (Legge di stabilità regionale 2020)" e n. 8 del 31 marzo 2020 "Bilancio di previsione finanziario 2020-2022";

vista la D.G.R. n. 16-1198 del 3.04.2020 "Legge regionale 31 marzo 2020, n. 8 "Bilancio di previsione finanziario 2020-2022". Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento e del Bilancio Finanziario Gestionale 2020-2022. Disposizioni di natura autorizzatoria ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del D.lgs. 118/2011 s.m.i.";

La Direzione competente in materia adoterà gli atti necessari per l'attuazione di quanto stabilito dalla presente deliberazione, ivi comprese le procedure di selezione per l'affidamento dell'incarico di Consulente di Fiducia della durata di tre anni per un costo annuale di € 12.000, che

trova copertura nei limiti della disponibilità delle risorse regionali di cui alla missione 01 programma 0110 capitolo 105856 Bilancio 2020/2021/2022;

tutto quanto sopra premesso e considerato;

la Giunta Regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge

d e l i b e r a

- di adottare il nuovo Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- di demandare alla Direzione competente in materia l'adozione degli atti necessari per l'attuazione di quanto stabilito dalla presente deliberazione, ivi comprese le procedure di selezione per l'affidamento dell'incarico di Consulente di Fiducia della durata di tre anni per un costo annuale di € 12.000, che trova copertura nei limiti della disponibilità delle risorse regionali di cui alla missione 01 programma 0110 capitolo 105856 Bilancio 2020/2021/2022;
- di revocare, dalla data di approvazione della presente deliberazione il Codice precedente adottato con D.G.R. n. 47 – 9622 del 9.6.2003.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul B.U. della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010 e sul sito Internet dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 33/2013.

(Omissis)

Il Vicepresidente
della Giunta Regionale
Fabio CAROSSO

Direzione della Giunta regionale
Il funzionario verbalizzante
Guido ODICINO

Estratto dal libro verbali delle deliberazioni assunte dalla Giunta Regionale in adunanza 12 giugno 2020.

pm 

Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Piemonte

Art. 1 - Principi e finalità

1. La Regione Piemonte, considerando quanto previsto dall'ordinamento interno e dell'UE in tema di tutela della dignità umana e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e riconoscendo i valori fondamentali, espressi nei Codici di Comportamento del personale della Giunta e del Consiglio Regionale, adotta il presente codice, impegnandosi a garantirli.
2. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'uguaglianza ed al reciproco rispetto delle libertà e della dignità umana e professionale.
3. La Regione Piemonte nell'ambito di una politica di sensibilizzazione e tutela del benessere psicofisico e organizzativo del proprio personale rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, molestia, mobbing e bossing e si impegna a prevenirli e a combatterli.

Art. 2 - Discriminazione, molestia, mobbing e bossing: definizioni

1. Per *discriminazione* s'intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento ai seguenti ambiti, genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche, accesso al lavoro, trattamento e condizioni di lavoro, formazione professionale, promozioni e sicurezza sul lavoro, produce un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).
 - 1.a. Sussiste *discriminazione diretta* quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga, sulla base di uno qualsiasi dei **motivi** precedentemente descritti.
 - 1.b. Sussiste *discriminazione indiretta* quando un atto, un comportamento, una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono o possono mettere una persona o un gruppo di persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre.
2. Per *molestia* si intende ogni comportamento indesiderato posto in essere a qualunque titolo, in particolar modo per motivi di genere, razza o **origine etnica**, credo religioso o personale, disabilità, età, orientamento **sessuale**, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Per *molestia sessuale* si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

4. Per *mobbing* si intende ogni forma di violenza morale o psicologica esercitata sul luogo di lavoro dal superiore gerarchico o tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Ente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti solitamente ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa, da compromettere la salute fisica e psicologica e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di esclusione della vittima dal contesto lavorativo di riferimento.

5. Per *bossing* si intende una forma specifica di mobbing che ricorre quando il soggetto agente non sia un pari grado, bensì un superiore gerarchico (es. capoufficio - dirigente - direttore).

Art. 3 - Ambito di applicazione

1. I principi contenuti nel presente codice si applicano all'intera Amministrazione Regionale (Giunta e Consiglio), formata da collaboratori/trici, funzionari/e, dirigenti/e, direttori/e e da tutti coloro che vi operano a qualsiasi titolo, compresi consulenti, dipendenti e/o collaboratori/trici di società esterne che operano nell'Ente a seguito di stipulazione di contratti di appalto di opere e di servizi.

Art. 4 - Doveri di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica il presente Codice hanno il dovere di contribuire a creare e mantenere un ambiente di lavoro ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
2. I direttori, i dirigenti ed i titolari di incarichi che comportano il coordinamento di persone hanno il dovere di favorire la prevenzione di ogni forma di violazione della dignità umana, sono tenuti a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del Codice e devono sostenere ed aiutare la persona vittima di condotte lesive della dignità, fornendo ascolto ed indicazioni sulle possibili misure da adottare.

3. Nel caso in cui la vittima abbia attivato una delle procedure di tutela di cui all'art. 6, le persone che sono a conoscenza dei fatti segnalati, se interpellate, possono collaborare con l'Amministrazione, il Comitato Unico di Garanzia ed il/la Consulente di fiducia dell'Ente.

Art. 5 - Consulente di fiducia.

1. Al fine di garantire l'efficace applicazione del presente Codice, è prevista la figura del/della Consulente di fiducia.
2. Il/la Consulente di fiducia fornisce consulenza ed assistenza al personale che si ritenga oggetto di discriminazione, molestia, mobbing e bossing.
3. Il/la Consulente di fiducia, inoltre può:
 - a) proporre all'Amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o a superare le situazioni di disagio;
 - b) interagire con gli organismi preposti a supporto dell'Amministrazione per la definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa;
 - c) monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con le strutture e gli organismi preposti;
 - d) proporre e partecipare ad azioni ed a iniziative di **formazione** ed informazione volte a promuovere un clima organizzativo che riconosca la pari dignità delle persone che operano nell'Ente;
 - e) partecipare alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia, su espresso invito, su tematiche di reciproco interesse, senza diritto di voto.
4. Il/la Consulente di fiducia è individuato/a, previo avviso pubblico, tra persone esterne all'Ente che possiedano l'esperienza e le competenze professionali necessarie a svolgere le attività connesse al ruolo. L'incarico ha una durata di tre anni ed è rinnovabile una sola volta.
5. L'Amministrazione garantisce al/alla Consulente di fiducia i mezzi, le informazioni e gli strumenti necessari per adempiere alle sue funzioni. La

Giunta Regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza, determina il compenso per l'attività svolta.

6. Ogni anno il/la Consulente di fiducia presenta una relazione sulla propria attività ai vertici dell'area del personale di Giunta e Consiglio ed al Comitato Unico di Garanzia.

Art. 6 - Procedura di tutela della persona

1. Fatta salva la tutela in sede civile, amministrativa e penale nei termini prescritti dalla legge, la persona che ritiene di aver subito o di subire, nel proprio ambiente di lavoro, comportamenti lesivi della dignità umana e professionale o di essere vittima di atti discriminatori, molestie, mobbing, bossing, può attivare:

A) la procedura informale, segnalando i fatti al/alla Consulente di fiducia;

B) la procedura formale, denunciando i fatti al/alla Dirigente dell'area del personale.

Art. 7 - Procedura informale

1. Il/la Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e concorda con questa le modalità più idonee per affrontarlo.

2. Il/la Consulente di fiducia per porre fine ai supposti comportamenti lesivi, se lo ritiene necessario, può:

a) sentire il/la presunto/a autore/autrice di tali comportamenti, e, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro; illustrare alla persona indicata come autore/autrice del fatto, le ragioni per cui il suo comportamento, offensivo o comunque fonte di disagio personale o professionale, deve immediatamente cessare;

b) promuovere incontri congiunti tra la persona offesa ed il/la presunto/a autore/autrice del fatto dannoso;

c) proporre alla Dirigenza interessata/competente, unitamente ad un dirigente delle Risorse umane, ogni intervento organizzativo idoneo a salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.

3. In ogni caso il/la Consulente di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averla preventivamente concordata con l'interessato/a.

4. La procedura informale deve concludersi entro un ragionevole termine, comunque non superiore a **60 giorni** di calendario dalla segnalazione, dandone eventuale comunicazione anche ad altri soggetti coinvolti.

5. Al termine della procedura, qualora non sia stato possibile addivenire ad una composizione della vertenza, il/la Consulente di fiducia, trasmette apposita relazione riservata alla struttura competente in materia di personale della Giunta o del Consiglio regionale, a seconda della competenza.

Art. 8 - Procedura formale

1. La persona interessata, qualora non ritenga opportuno avvalersi della procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rivelato inefficace, può ricorrere alla procedura formale, mediante denuncia dei fatti al/alla Dirigente dell'Area del personale competente in materia di rapporti con il Comitato Unico di Garanzia.

2. Il soggetto sopra indicato promuove lo svolgimento di accertamenti preliminari e, qualora emergano fatti sufficienti, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, viene avviato il procedimento disciplinare.

3. Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, fatti salvi gli sviluppi del procedimento e l'adozione delle relative sanzioni, predispone le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione tempestiva dei comportamenti lesivi e del manifestarsi di qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento, se richiesto dal/la denunciante.

4. Nel caso in cui la denuncia si riveli infondata, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, adotta tutte le azioni opportune al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti del/la denunciante.

Art. 9 - Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi per i quali sono state attivate le procedure di cui all'art. 6 sono tenute alla riservatezza sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento.

2. Coloro che siano o vengano a conoscenza di fatti lesivi, sono tenuti a rispettare il diritto alla riservatezza della persona offesa.

3. La persona offesa ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione, nel pieno rispetto delle disposizioni sulla tutela della privacy.

Art. 10 - Informazione, formazione e monitoraggio

L'Amministrazione si impegna a:

a) comunicare il nome, il luogo, gli orari di reperibilità ed i contatti del/la Consulente di fiducia;

b) dare la massima pubblicità e diffusione al Codice;

c) attuare specifici interventi formativi, con priorità per le figure dirigenziali e per chi ricopre posizioni con responsabilità gestionale, finalizzati a fornire un'adeguata comprensione delle tematiche oggetto del presente Codice anche al fine di meglio riconoscere, affrontare e prevenire ogni forma di discriminazione, mobbing, bossing, molestia e disagio lavorativo.