

Ufficio di presidenza

DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA 3 DICEMBRE 2021, N. 76

OGGETTO: *Attuazione misure Piano delle azioni positive. Modifiche al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale.*

Schema di deliberazione 16 novembre 2021, n. 58

Verbale n. 31

Componenti:			Presente	Assente	Votazione
Presidente	Marco	VINCENZI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Vice Presidente	Giuseppe E.	CANGEMI	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Vice Presidente	Devid	PORRELLO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliera Segretaria	Michela	DI BIASE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	favorevole
Consigliere Segretario	Daniele	GIANNINI	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----
Consigliere Segretario	Gianluca	QUADRANA	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	-----

Assiste la Segretaria generale dott.ssa Cinzia Felci

L'Ufficio di presidenza

VISTO lo Statuto, approvato con legge statutaria 11 novembre 2004, n. 1 e successive modifiche;

VISTA la legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche;

VISTO il regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche, di seguito denominato Regolamento, e, in particolare, i Capi II e IV del Titolo IX;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di presidenza 27 maggio 2020, n. 62 (Disciplinare per le sedute in modalità telematica dell'Aula, delle commissioni consiliari e degli altri organi interni del Consiglio regionale. Revoca deliberazioni dell'Ufficio di presidenza 28 marzo 2020, n. 50 e n. 51);

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolar, l'articolo 57;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246);

VISTO il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021-2023 di cui all'Allegato B alla deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 settembre 2021, n. 65 nel quale, tra gli altri, sono stati indicati gli obiettivi relativi all'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia e l'attivazione dello sportello di ascolto;

VISTA la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");

VISTA la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega in materia di pari opportunità 26 giugno 2019, n. 2 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

VISTO il regolamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Consiglio regionale del Lazio, approvato nella seduta 5 novembre 2019 e successivamente modificato;

VISTA la nota prot. RI n. 3161 dell'11 dicembre 2020, con la quale il Presidente del CUG ha trasmesso la proposta di Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio, di seguito denominato Codice;

VISTA la nota prot. Regione.Lazio.RU. n. 160220 del 19 febbraio 2021, trasmessa tramite posta elettronica ed acquisita agli atti con prot. RU n. 3035 del 19 febbraio 2021, con la quale la Consigliera regionale di parità del Lazio ha rilevato, in merito alla proposta di Codice, "che la sua strutturazione è coerente con gli obiettivi di norma e pertanto idoneo alla sua deliberazione con validità formale e la sua piena attuazione", proponendo alcune integrazioni al testo proposto;

VISTA la nota prot. RI n. 2868 del 17 novembre 2020, con la quale il Presidente del CUG trasmette i pareri favorevoli del Comitato con gli elementi emersi nel corso dell'esame delle proposte di modifica agli articoli del Regolamento relativi all'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia e dello Sportello di ascolto;

VISTA la proposta di Codice predisposta, tenendo conto della proposta elaborata dal CUG e delle osservazioni formulate dalla Consigliera regionale di parità del Lazio, dalla struttura competente in materia di benessere organizzativo;

RITENUTO pertanto di adottare il Codice di cui all'allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

CONSIDERATO che, alla luce sia delle modifiche legislative intervenute in tema di misure contro i comportamenti discriminatori e vessatori nei luoghi di lavoro che delle disposizioni contenute nel Codice di cui all'Allegato A, è necessario procedere ad un riordino delle relative disposizioni contenute nel Regolamento e, in particolare, nel Capo IV del Titolo IX, al fine di renderle coerenti con la intervenuta normativa e il Codice e di eliminare le antinomie;

VISTA la nota prot. RU n. 16295 del 1° ottobre 2020, con la quale la Segretaria generale ha trasmesso al CUG, la proposta di modifica del Capo II, del citato Titolo IX del Regolamento;

VISTA la nota prot. RU n. 18175 del 30 ottobre 2020, con la quale il Presidente del CUG comunica il giudizio favorevole del Comitato alla proposta di modifica in argomento;

PRESO ATTO che la sopramenzionata proposta di modifica del Capo II è stata aggiornata alla luce del nuovo assetto organizzativo del Consiglio regionale;

RITENUTO pertanto di apportare le modifiche ai Capi II e IV del Titolo IX del Regolamento di cui all'allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;

VISTO l'articolo 30, comma 3 del Regolamento che dispone la pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale delle deliberazioni dell'Ufficio di presidenza;

All'unanimità dei presenti

Delibera

per i motivi espressi in premessa, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione:

1. di adottare il Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio di cui all'Allegato A alla presente deliberazione;

2. di apportare al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale le modifiche di cui all'allegato B;
3. di demandare alla Segretaria generale e ai direttori dei servizi l'adozione di tutti gli atti conseguenti;
4. di pubblicare la presente deliberazione sul Bollettino ufficiale della Regione Lazio (BURL) e nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale del Consiglio regionale.

LA SEGRETARIA
F.to Cinzia Felci

IL PRESIDENTE
F.to Marco Vincenzi



CONSIGLIO
REGIONALE
DEL LAZIO

Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie o al mobbing e la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro del Consiglio regionale del Lazio

Sommario

Premessa	2
a) Fondamento costituzionale dei codici di comportamento	2
b) Finalità e natura dei codici	2
c) Codici di comportamento e Codice di condotta	3
d) Il Consiglio regionale del Lazio	3
Art. 1 Dichiarazioni di principio e finalità	4
Art. 2 Definizioni.....	5
Art. 3 Rifiuto di ogni forma di discriminazione.....	6
Art. 4 Condanna di ogni abuso di posizione dominante.....	6
Art. 5 Condanna del mobbing, di abusi, di molestie di natura morale o sessuale	6
Art. 6 Divieto di favoritismo	7
Art. 7 Libera critica	7
Art. 8 Tutela dei dipendenti nell'ambito delle attività lavorative	7
Art. 9 Decoro dei luoghi di lavoro e rispetto dell'ambiente	7
Art. 10 Il ruolo del/della Consigliere/a di fiducia.....	8
Art. 11 Ambito di applicazione del Codice	8

Premessa

a) Fondamento costituzionale dei codici di comportamento

Fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (articolo 97), al servizio esclusivo della Nazione (articolo 98) e con “disciplina e onore” (articolo 54).

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) al comma 59 dell'articolo 1, definisce le proprie disposizioni come di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione.

La circostanza che la disciplina di revisione dei codici di comportamento sia inserita proprio nella l. 190/2012 consente di ritenere che volontà del legislatore sia proprio quella di ancorare saldamente il codice di comportamento, non solo alle suddette norme costituzionali, ma anche alla strategia di prevenzione della corruzione nel settore pubblico. Il codice di comportamento adottato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) rafforza l'effettività dei precetti costituzionali in tema di azione amministrativa, con disposizioni specifiche sulle modalità cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta. I principi generali sono improntati, nel rispetto della Costituzione, al servizio della Nazione con disciplina ed onore e all'esercizio imparziale dei propri compiti e funzioni nel perseguimento dell'interesse pubblico senza abuso della posizione o del potere di cui si è titolari (articolo 3, comma 1, del d.P.R. 62/2013).

I singoli doveri imposti dal legislatore per il dipendente pubblico negli articoli dal 4 al 14 del d.P.R. 62/2013 traducono i suddetti principi costituzionali in regole e obblighi di condotta che i destinatari del codice sono tenuti ad osservare. Tali doveri consentono di orientare la tipizzazione delle condotte lecite e di quelle illecite e, quindi, di aiutare i dipendenti stessi, oltre che chi esercita la vigilanza, a valutare i comportamenti coerenti o meno rispetto alle previsioni generali.

b) Finalità e natura dei Codici

Le amministrazioni adottano un proprio codice di comportamento che, in una logica di pianificazione a cascata propria della l. 190/2012, integra e specifica il codice generale nazionale. Il codice nazionale ha natura regolamentare e definisce i doveri minimi che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Le amministrazioni sono chiamate a definire, con un proprio codice, i doveri di comportamento, alla luce della realtà organizzativa e funzionale della propria amministrazione, dei suoi procedimenti e processi decisionali.

c) Codici di comportamento e Codice di condotta

I Codici di comportamento non vanno confusi con il Codice di condotta. I codici di comportamento fissano doveri di comportamento che hanno una rilevanza giuridica che prescinde dalla personale adesione, di tipo morale, del funzionario ovvero dalla sua personale convinzione sulla bontà del dovere. Essi vanno rispettati in quanto posti dall'ordinamento giuridico e a prescindere dalla denominazione attribuita da ogni singolo Ente.

Il Codice di condotta ha una dimensione "valoriale" e non disciplinare ed è adottato al fine di fissare doveri, spesso ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento, rimessi alla autonoma iniziativa di gruppi, categorie o associazioni di pubblici funzionari. Con tale codice vengono individuate anche sanzioni etico-morali che vengono irrogate al di fuori di un procedimento di tipo disciplinare, in quanto fondate essenzialmente sulla riprovazione che i componenti del gruppo esprimono in caso di violazione delle regole autonomamente fissate.

Da qui la necessità di tenere ben distinti i Codici di comportamento, giuridicamente rilevanti sul piano disciplinare, dal Codice di condotta.

Il presente Codice di condotta non intende sostituirsi o sovrapporsi in alcun modo alle leggi e ai regolamenti vigenti, la cui piena osservanza è parte integrante della condotta etica, bensì proporsi quale testo ispirato a un patrimonio condiviso di valori e di regole di condotta adottate nello spirito della Costituzione italiana.

d) Il Consiglio regionale del Lazio

Il Consiglio regionale, organo previsto dall'articolo 121 della Costituzione, svolge funzioni legislative ed è rappresentativo della comunità regionale. Infatti, oltre ad esercitare la funzione legislativa attribuita, come si è avuto modo di affermare, dalla Costituzione, il Consiglio concorre a determinare l'indirizzo politico regionale, esplica le funzioni di controllo sull'attività dell'esecutivo, nonché ogni altra funzione conferitagli da norme costituzionali, statutarie e da leggi statali e regionali. È un organo della Regione che, analogamente ad altri organi di rilevanza costituzionale, dispone di propri regolamenti, di un proprio bilancio e personale autonomo rispetto a quelli della Giunta regionale.

Art. 1

(Dichiarazioni di principio e finalità)

- 1.** L'amministrazione riconosce le risorse umane come il più importante patrimonio, dal quale la stessa trae forza, efficacia, intelligenza, reputazione e prospettiva. Solo con il loro pieno coinvolgimento, ad ogni livello, nel lavoro, nella condivisione degli obiettivi e nella loro promozione, il Consiglio regionale può assolvere alla sua funzione.
- 2.** L'amministrazione ritiene essenziali, ai fini del conseguimento delle proprie finalità, l'integrità morale, l'onestà intellettuale, il rispetto reciproco. I lavoratori e le lavoratrici hanno tutti un dovere di correttezza reciproca essendo tenuti a uniformarsi a criteri di lealtà e imparzialità.
- 3.** Il presente Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing e per la rimozione di situazioni di conflittualità e/o di disagio psicologico nei luoghi di lavoro, di seguito denominato Codice, ha la finalità di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e mobbing nei luoghi di lavoro, garantendo a ciascun lavoratore e lavoratrice uguali condizioni senza distinzioni di genere, età, etnia, condizione sociale, opinione politica o sindacale, religione, orientamento sessuale, disabilità.
- 4.** Il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione di cui all'articolo 2 sono inammissibili in quanto ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, ed incidono, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo. La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'amministrazione da perseguirsi anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi contenuti nel presente Codice.
- 5** La posizione di sovraordinazione nell'ambito dell'assetto organizzativo non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti dei dipendenti.
- 6.** Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, confortevole e sereno, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato.
- 7.** L'amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminatorio di genere, anche in via indiretta; adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice nei rapporti interpersonali è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, dignità, uguaglianza e parità di genere.
- 8.** L'amministrazione riconosce il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative quali fattori strategici sia per l'organizzazione sia per la gestione delle risorse umane, anche ai fini di una maggiore e migliore qualità delle prestazioni.

9. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

10. I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto a denunciare ogni intimidazione o ritorsione subita sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti discriminatori, molesti o di mobbing.

11. L'amministrazione assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire a chi sia oggetto di discriminazione, di molestia, di mobbing o, comunque, di comportamenti indesiderati, l'interruzione della condotta molesta.

12. L'amministrazione s'impegna a sostenere l'azione di ogni dipendente che sporga denuncia di casi di discriminazione, di molestia o di mobbing e fornisce indicazioni chiare ed esaurienti sulle procedure da seguire, assicura massima riservatezza e pone in essere misure idonee a prevenire ogni eventuale ritorsione sia rispetto alle persone offese sia agli eventuali testimoni.

13. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. I dati sensibili delle persone coinvolte sono trattati nel rispetto di quanto disposto dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

Art. 2 **(Definizioni)**

1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa in materia e, in particolare, dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche, ai fini del presente codice si intende per:

a) discriminazione: qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, con riferimento al sesso, età, orientamento sessuale, religione, disabilità, razza, origine etnica, convinzione personale, opinione politica o sindacale, produce gli effetti pregiudizievoli di cui alla lettera b) o le situazioni di particolare svantaggio di cui alla lettera c);

b) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga, sulla base di una delle condizioni di cui alla lettera a);

c) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono porre in una situazione di particolare svantaggio un soggetto rispetto agli altri, a meno che non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

d) molestia: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato in ragione del sesso, religione, disabilità, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, convinzione personale, opinione politica 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;

e) molestia sessuale: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, avente lo scopo o l'effetto di violare

la dignità della persona che lo subisce, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;

f) mobbing: ogni forma di violenza morale o psichica posta in essere nell'ambito del contesto lavorativo. Una violenza caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a ledere la dignità o l'equilibrio psico-fisico dei soggetti danneggiati.

Art. 3

(Rifiuto di ogni forma di discriminazione)

1. L'amministrazione garantisce a tutti i dipendenti le medesime condizioni di rispetto e di pari dignità. Respinge ogni forma di discriminazione di cui all'articolo 2.
2. Allo scopo di assicurare completa parità nei diversi aspetti della vita lavorativa, il principio di non discriminazione non osta al mantenimento o all'adozione di misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a). È compito dell'amministrazione incoraggiare le iniziative volte a tutelare le categorie svantaggiate.
3. L'amministrazione rifiuta altresì comportamenti discriminatori o vessatori che si sostanzino in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro della persona, ovvero comprometterne la salute, la professionalità, la dignità o l'esistenza stessa. L'amministrazione adotta strategie idonee a prevenire o rimuovere tali comportamenti.

Art. 4

(Condanna di ogni abuso di posizione dominante)

1. A nessun dipendente, di qualsiasi ruolo o qualifica, è consentito abusare delle prerogative derivanti dalla posizione e dall'incarico ricoperto allo scopo di trarre vantaggi personali o di indurre altri soggetti a eseguire prestazioni o servizi estranei allo svolgimento delle attività istituzionali. L'abuso può sostanziarsi anche in comportamenti che, seppur non illegittimi, siano palesemente in contrasto con lo spirito delle norme e dei regolamenti dell'amministrazione nonché del presente Codice.

Art. 5

(Condanna del mobbing, di abusi, di molestie di natura morale o sessuale)

1. L'amministrazione rifiuta qualsiasi forma di molestia o mobbing di cui all'articolo 2, comma 1 lettere d), e) e f), a tal fine adotta ogni azione opportuna atta a eliminare comportamenti vessatori occasionali o protratti nel tempo, che si sostanzino in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro e assicura alle vittime una sollecita protezione.

2. È molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci i comportamenti di cui al comma 1 o ne sia testimone. L'esistenza di un rapporto di subordinazione fra la vittima e l'autore della molestia costituisce un elemento aggravante. Assumono particolare gravità gli abusi e le molestie morali o sessuali da parte del soggetto sovraordinato nei confronti del personale.

4. Nei casi denunciati di molestie o mobbing, l'amministrazione può procedere alla verifica su eventuali azioni subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività ed incarichi.

Art. 6

(Divieto di favoritismo)

1. L'amministrazione previene e condanna ogni forma di favoritismo o familismo volta a far prevalere ingiustamente interessi che condizionino le valutazioni nel merito.

Art. 7

(Libera critica)

1. Ciascun dipendente, di qualsiasi ruolo o qualifica, è libero di esprimere, anche in forma critica, opinioni sull'attività dell'amministrazione nel rispetto dei principi della Costituzione e delle leggi.

Art. 8

(Tutela dei dipendenti nell'ambito delle attività lavorative)

1. Nell'ambito di ciascuna attività è necessario:

a) promuovere le condizioni che consentano a ciascun partecipante di operare secondo principi di correttezza, professionalità, libertà;

b) valorizzare i meriti individuali;

c) individuare il contributo di ciascun partecipante;

d) sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali, specie nello svolgimento di attività che richiedano un approccio metodologico complesso e/o multidisciplinare.

2. Ciascun dipendente che ritenga di essere oggetto sul luogo di lavoro di atti o comportamenti che configurano situazioni di discriminazione, di molestie o di mobbing, può attivare le procedure di cui al capo IV del titolo IX del regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Art. 9

(Decoro dei luoghi di lavoro e rispetto dell'ambiente)

1. L'amministrazione favorisce la realizzazione di un ambiente di lavoro che contribuisca al miglioramento della qualità della vita e delle prestazioni di tutti i dipendenti.

Art. 10

(Il ruolo del/della Consigliere/a di fiducia)

1. Al fine di garantire l'efficace applicazione del presente Codice, l'amministrazione si avvale del/della Consigliere/a di fiducia.

Art. 11

(Ambito di applicazione del Codice)

1. I principi contenuti nel presente Codice si applicano a tutto il personale dipendente.
2. L'amministrazione promuove la più ampia diffusione del presente Codice mediante pubblicazione, comunicazione e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine, e fornisce sostegno alle persone offese.
3. I soggetti di cui al comma 1 sono tenuti a prendere visione e a osservare quanto previsto nel presente Codice. Sono tenuti altresì a segnalare, a soggetti, organi, od organismi competenti, ogni condotta ritenuta contraria a quanto indicato nel presente Codice, nonché ad adoperarsi, con riferimento ai propri compiti e/o responsabilità, affinché tale condotta cessi.

Modifiche del Regolamento di organizzazione del Consiglio regionale

1. Al regolamento di organizzazione del Consiglio regionale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza 29 gennaio 2003, n. 3 e successive modifiche, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) la rubrica del Capo II del Titolo IX è sostituita dalla seguente:
“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- b) gli articoli 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 376 bis e 376 ter sono sostituiti dai seguenti:

“Art. 370
(Istituzione)

1. Le disposizioni di cui al presente capo disciplinano il funzionamento, l'organizzazione e l'attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), istituito ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001 e successive modifiche.

2. Il CUG è costituito con provvedimento del Segretario generale.

Art. 371
(Funzioni)

1. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'articolo 57, comma 03, del d.lgs. 165/2001 e dalle disposizioni normative in materia di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing, nonché di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, in particolare, svolge i seguenti compiti:

a) propositivi:

- 1) predisposizione del Piano triennale di azioni positive volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione, nonché dei relativi aggiornamenti annuali;
- 2) promozione di iniziative dirette a favorire le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti e la diffusione della cultura di pari opportunità;
- 3) formulazione di proposte in ordine alle materie rientranti nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- 4) predisposizione di progetti, iniziative e interventi, quali, in particolare, indagini di clima e codici etici e di condotta, volti a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, violenza e mobbing nell'amministrazione;

- 5) analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e degli uomini (bilancio di genere);
- b) consultivi:
- 1) formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale e sulla contrattazione integrativa nelle materie rientranti nella propria competenza;
- c) verifica:
- 1) predisposizione della relazione annuale sulla situazione del personale e sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;
 - 2) monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, delle indennità e delle posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne;
 - 3) accertamento in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, all'interno dell'amministrazione;

Art. 372

(Composizione, nomina e durata)

1. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli articoli 40 e 43 del d.lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno del Consiglio regionale, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Nella composizione del CUG la parte pubblica deve essere rappresentata, per quanto possibile, da tutte le componenti del personale comunque in servizio presso il Consiglio stesso.

2. I rappresentanti dell'amministrazione sono nominati dal Segretario generale tra i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» “articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”), di seguito denominata direttiva 4 marzo 2011, e dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche), di seguito denominata direttiva n. 2/2019, previa procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nel Consiglio regionale. Il presidente del CUG è nominato secondo le modalità di cui all'articolo 373, comma 1.

3. Al fine dell'individuazione dei soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma 2, la struttura competente in materia di benessere organizzativo pubblica un apposito avviso. Qualora a seguito dell'avviso non pervengano candidature, i componenti sono individuati a cura della struttura di cui al presente comma tra i soggetti in possesso dei requisiti previsti dalle medesime direttive o rinnova l'incarico ai componenti del CUG scaduto, ai sensi della direttiva n. 2/2019.

4. Il CUG è regolarmente costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

5. I componenti del CUG durano in carica quattro anni, decorrenti dalla data di adozione del provvedimento di cui all'articolo 370, comma 2, e possono essere rinnovati nella carica purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa di cui al comma 2 e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico, ai sensi della direttiva n. 2/2019. Le relative funzioni sono prorogate fino al rinnovo dello stesso.

6. In caso di cessazione, dimissioni, impedimento permanente e incompatibilità sopravvenute di un componente, si procede alla sua sostituzione secondo le modalità previste dal regolamento di cui all'articolo 376 ter. Il componente nominato cessa comunque dall'incarico alla scadenza naturale del CUG.

7. In caso di assenza o impedimento di un componente effettivo, si procede alla sostituzione con il rispettivo componente supplente, salvo quanto previsto dell'articolo 373, comma 4, per il Presidente del CUG.

8. Il CUG ha sede presso il Consiglio regionale.

9. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente appartenente alla categoria D.

10. La partecipazione alle riunioni del CUG è considerata attività di servizio a tutti gli effetti e non comporta, per i suoi componenti effettivi e supplenti nonché per il segretario, il diritto alla percezione di compensi aggiuntivi.

Art. 373

(Presidente e Vicepresidente del CUG)

1. Il Presidente è nominato dal Segretario generale, con lo stesso provvedimento di cui all'articolo 370, comma 2, tra i componenti di parte pubblica di cui al medesimo articolo, appartenenti ai ruoli del Consiglio.

2. Il Presidente del CUG lo rappresenta, convoca e presiede le riunioni, ne stabilisce l'ordine del giorno anche sulla base delle indicazioni dei componenti e ne coordina i lavori. Il Presidente provvede affinché l'attività del CUG si svolga in stretto raccordo con i competenti organi dell'amministrazione.

3. Nella prima seduta utile il CUG elegge, a maggioranza dei votanti tra i componenti effettivi, un Vicepresidente.

4. Il Vicepresidente sostituisce il Presidente, in caso di assenza o impedimento temporaneo, e svolge, in caso cessazione o di dimissioni o di impedimento temporaneo dalla carica di Presidente, le relative funzioni fino alla nomina del nuovo Presidente.

Art. 374

(Commissioni e gruppi di lavoro)

1. Nello svolgimento della sua attività il CUG può operare in commissioni o gruppi di lavoro secondo le modalità previste dal regolamento di cui all'articolo 376 ter.

Art. 375

(Relazione annuale)

1. Il CUG redige, entro il 30 marzo di ciascun anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente. Per la redazione della relazione il CUG utilizza i dati che sono forniti dalle strutture competenti così come previsto dalla direttiva n. 2/2019. La relazione contiene anche le informazioni concernenti lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.

2. La relazione di cui al comma 1 è trasmessa agli organi previsti dalla direttiva n. 2/2019.

Art. 376

(Rapporti tra il CUG e l'amministrazione)

1. I rapporti tra il CUG e l'amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione.

2. Il CUG può richiedere dati, documenti e informazioni relative alle materie di propria competenza, nel rispetto delle procedure e delle disposizioni normative.

3. Nell'ambito del sito istituzionale del Consiglio regionale è prevista una apposita sezione dedicata al CUG il quale provvede ad aggiornarla periodicamente con riferimento alle attività svolte.

Art. 376 bis

(Collaborazione con altri organismi)

1. Nello svolgimento dei propri compiti, il CUG si raccorda con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, con l'OIV, con il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP), con il direttore del servizio competente in materia di gestione delle risorse umane e con gli altri organismi previsti da disposizioni normative e contrattuali.

2. Il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001, con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento di cui alla lettera c), del comma 1, del citato articolo 39 ter, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Art. 376 ter
(Regolamento interno)

1. Il CUG adotta, in conformità a quanto previsto nel presente capo ed alle linee di indirizzo indicate nelle direttive di cui all'articolo 372, comma 2, il proprio regolamento interno per la disciplina delle modalità di funzionamento e, in particolare, in ordine ai seguenti aspetti:

- a) modalità e termini di convocazione;
- b) periodicità delle riunioni, validità delle stesse e delle deliberazioni;
- c) redazione e approvazione dei processi verbali;
- d) rapporto sulle attività;
- e) diffusione delle informazioni;
- f) accesso ai dati;
- g) casi di dimissioni, decadenza e cessazione del Presidente e dei componenti del CUG;
- h) audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi;
- i) le modalità di costituzione e partecipazione alle commissioni e ai gruppi di lavoro di cui all'articolo 374.

2. Il regolamento di cui al comma 1 è pubblicato nella sezione dedicata al CUG del sito istituzionale del Consiglio regionale ed entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione.”;

c) gli articoli 376 quater, 376 quinquies e 376 sexies e 376 septies sono abrogati;

d) gli articoli 378 e 379 sono sostituiti dai seguenti:

“Art. 378
(Disposizioni generali)

1. L'amministrazione, in coerenza con i principi enunciati negli articoli 2, 3, 4, 32, 35 e 37 della Costituzione e nel rispetto della normativa in materia, si impegna a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di ogni atto o comportamento che configuri una fattispecie di discriminazione, di molestia o di mobbing, negli uffici del Consiglio regionale, individuando nella crescita e nello sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei dipendenti gli elementi fondamentali per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane.

Art. 379

(Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le discriminazioni, le molestie o il mobbing nei luoghi di lavoro)

1. L'amministrazione adotta, nel rispetto della normativa in materia, il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le discriminazioni, le molestie o il mobbing nei luoghi di lavoro, di seguito denominato, nell'ambito del presente capo, Codice.”;

- e) l'articolo 380 è abrogato;
- f) l'articolo 381 è sostituito dal seguente:

“Art. 381
(Dichiarazioni di principio)

1. È vietato ogni atto o comportamento che configuri una fattispecie di discriminazione, di molestia o di mobbing.

2. I dipendenti hanno diritto a:

- a) essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- b) denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti che integrino discriminazione, molestia o mobbing.”.

- g) dopo l'articolo 381 sono inseriti i seguenti:

“Art. 381 bis
(Consigliere/a di fiducia)

1. È istituita, il/la Consigliere/a di fiducia, di seguito denominato/a Consigliere/a.

2. Il/la Consigliere/a fornisce consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing, e avvia le procedure, informali o formali di cui al presente capo, adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

3. L'amministrazione definisce l'ambito di intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali del/della Consigliere/a.

4. Il/la Consigliere/a è individuato/a, mediante avviso pubblico, adottato dalla struttura competente in materia di benessere organizzativo, fra soggetti interni o esterni al Consiglio regionale che siano in possesso di idonee competenze e capacità professionali relative all'ambito di intervento individuato. Il ricorso ai soggetti esterni avviene nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e delle risorse finanziarie a tal fine assegnate.

5. Il/la Consigliere/a è una figura istituzionale che agisce in piena autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza. È nominato/a con provvedimento del Segretario generale e dura in carica due anni, rinnovabili una sola volta.

6. L'amministrazione fornisce al/alla Consigliere/a le informazioni e gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

7. Il/la Consigliere/a svolge il suo incarico in stretto raccordo con il CUG.

8. Il/la Consigliere/a, in collaborazione con il CUG, suggerisce all'amministrazione azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e

libertà delle persone all'interno del Consiglio regionale e può partecipare, qualora invitato/a, alle iniziative di informazione e formazione promosse sui temi dal CUG medesimo.

9. Il/la Consigliere/a relaziona, a cadenza semestrale, al CUG sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata e relaziona, inoltre, al Presidente del Consiglio regionale, al Segretario generale e al direttore del servizio competente in materia di gestione del personale, per quanto di rispettiva competenza, almeno una volta l'anno o comunque al termine del suo incarico, garantendo la necessaria riservatezza.

10. Il/la Consigliere/a può valutare l'opportunità di organizzare colloqui presso le sedi ritenute più idonee alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici che ritengano di aver subito discriminazione, molestia o mobbing. Assicura, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

11. Per lo svolgimento dell'incarico è istituito uno sportello di ascolto da rendere attivo almeno due ore a settimana ed è gestito in piena autonomia dal/dalla Consigliere/a presso idonea struttura messa a disposizione dall'amministrazione.

Art. 381 ter
(Sportello di ascolto)

1. È istituito lo sportello di ascolto che rappresenta la prima struttura di accoglienza per i lavoratori e le lavoratrici che ritengono di rivolgersi al/alla Consigliere/a in quanto vittime di discriminazioni, molestie o mobbing o che vivano una situazione di conflittualità o di disagio psicologico in ambito lavorativo.

2. Lo sportello di ascolto è coordinato dal/dalla Consigliere/a che può avvalersi, di professionisti scelti, mediante avviso pubblico adottato dalla struttura competente in materia di benessere organizzativo, fra soggetti interni o esterni al Consiglio regionale che siano in possesso di idonee competenze e capacità professionali relative all'ambito di intervento individuato. Il ricorso ai soggetti esterni avviene nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e delle risorse finanziarie a tal fine assegnate, anche attraverso convenzioni stipulate dalla struttura competente in materia di benessere organizzativo. Il professionista dura in carica due anni, rinnovabili una sola volta.

3. L'ascolto si caratterizza nelle seguenti attività: ricevere il personale garantendo condizioni di riservatezza e pienamente idonee a consentire il dialogo; raccogliere le potenziali istanze; fornire opportune informazioni e documentazione sulle tematiche del disagio e del benessere organizzativo e lavorativo e sul mobbing; illustrare le possibili procedure percorribili.”;

h) gli articoli 382, 383, 384, 385 e 386 sono sostituiti dai seguenti:

“Art 382
(Procedure da adottare in caso di discriminazioni, molestie o mobbing)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento che configuri una fattispecie di discriminazione, di molestia o di mobbing sui luoghi di lavoro, così come previsto dal Codice,

il dipendente si rivolge al/alla Consigliere/a per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento del/della Consigliere/a deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

Art. 383

(Procedura informale. Intervento del Consigliere)

1. Il/la Consigliere/a, ove il/la dipendente oggetto di discriminazione, molestia o mobbing lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona interessata che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

Art. 384

(Denuncia formale)

1. Ove il/la dipendente che ha subito discriminazione, molestia o mobbing non ritenga di far ricorso all'intervento del/della Consigliere/a, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può sporgere formale denuncia, con l'assistenza del/della Consigliere/a, al dirigente o al responsabile della struttura di assegnazione che è tenuto a trasmettere gli atti alla struttura competente in materia di procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora il presunto autore di discriminazioni, molestie o mobbing sia il dirigente o il responsabile della struttura di assegnazione, la denuncia può essere inoltrata direttamente alla struttura competente in materia di procedimenti disciplinari.

3. Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'amministrazione può adottare, sentito il/la Consigliere/a e il CUG, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona. Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito in altra sede che non gli comporti disagio.

4. Nel corso del procedimento disciplinare, l'amministrazione può adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno. In tal caso gli interessati possono esporre le proprie ragioni, anche con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ed è garantito, comunque, che il trasferimento non avvenga in sedi che possano creare disagio.

5. Nei confronti dei dipendenti autori di discriminazioni o molestie o mobbing si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. 165/2001. I suddetti comportamenti

sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti.

Art. 385

(Attività di sensibilizzazione)

1. I programmi di formazione del personale e dei dirigenti devono prevedere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni, molestie e mobbing ed alle procedure da seguire qualora questi abbiano luogo.

2. L'amministrazione predispone, altresì, specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di atti o comportamenti configurabili come discriminazioni, molestie e mobbing. Particolare attenzione deve essere posta alla formazione dei dirigenti che sono tenuti a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle discriminazioni, molestie e mobbing sul luogo di lavoro.

3. Allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, l'amministrazione, d'intesa con il/la Consigliere/a e il CUG, garantisce ampia informazione e diffusione del Codice e delle procedure da adottarsi in caso di discriminazioni, molestie e mobbing a tutto il personale dipendente.

4. L'amministrazione promuove un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, le molestie, il mobbing o di altra forma di disagio correlata al lavoro, tenendo conto anche delle relazioni redatte dal/dalla Consigliere/a di cui all'articolo 381 bis, comma 9.

Art. 386

(Disposizioni finali)

1. Per quanto concerne il regime sia delle responsabilità (procedure, infrazioni e sanzioni disciplinari) che della tutela della riservatezza delle persone coinvolte e/o interessate alla soluzione dei singoli casi di discriminazione, molestia o mobbing, si rinvia alla normativa prevista in materia.”.