



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale

Determinazione n. 16/2019 del 15-01-2019

**APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA PER LA PROTEZIONE DELLA DIGNITÀ DELLE
OGGETTO: PERSONE, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE, PER IL CONTRASTO ALLE
DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO.**

VISTA la Legge Regionale n. 6 del 18.05.2006 e s.m.i della Regione Autonoma della Sardegna, istitutiva dell'ARPAS;

VISTA la Deliberazione n. 37/6 del 26.09.2014 della Giunta Regionale e il successivo Decreto n. 111/2014 del Presidente della Giunta Regionale con i quali l'ing. Alessandro Sanna è stato nominato Direttore Generale dell'ARPAS;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 36/40 del 25.07.2017 e il successivo Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 67 del 31.07.2017 con i quali è stato prorogato l'incarico di Direttore generale dell'ARPAS per ulteriori tre anni, con decorrenza 06.10.2017-05.10.2020;

CONSIDERATO che, in applicazione dell'articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è stato costituito, con la Determinazione del Direttore Generale dell'ARPAS n. 62 del 29 maggio 2015 e ss.mm.ii., il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ARPAS (di seguito CUG-ARPAS);

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 4 del *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'ARPAS*, è previsto che il CUG-ARPAS eserciti sia compiti propositivi sia compiti consultivi;

VISTO il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018-2020 - Area di Intervento 2: Benessere Organizzativo - Azione 2.1, approvato con Determinazione del Direttore Generale n. 647 del 21.05.2018;

ATTESO che ai sensi dell'articolo 48 D.Lgs. 198/2006, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 5/2010, il Comitato Unico di Garanzia con Deliberazione n. 3 del 25 giugno 2018 ha presentato una proposta di Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il
Determinazione n. 16/2019 del 15-01-2019

contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, che l'Amministrazione ha inteso fare proprio;

DATO ATTO che la proposta di Regolamento è stata inviata con note prot. n. 532/2019 e prot. n. 533/2019 alle Organizzazioni Sindacali;

RITENUTO di dover quindi procedere all'adozione del Codice di Condotta, allegato alla presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO del parere positivo della Direttrice dell'Area Amministrativa e del Direttore dell'Area Tecnico-Scientifica;

DETERMINA

1. di approvare il Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone, la valorizzazione del benessere, per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro, elaborato dal CUG ARPAS ed allegato alla presente Determinazione per farne parte integrante e sostanziale
2. di mandare la presente Determinazione al Servizio Supporti Direzionali ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale e sul portale interno dell'Agenzia, dando evidenza dei contenuti della medesima

Il Direttore Generale *
ALESSANDRO SANNA

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del Decreto legislativo 82/2005.*



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Direzione Generale
Determinazione n. 16/2019 del 15-01-2019

Si certifica che la determinazione 16/2019 trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line dell'ARPAS per 15 giorni dal 15-01-2019 al 30-01-2019.

L'originale informatico dell'Atto è stato predisposto e conservato presso l'ARPAS in conformità alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del Decreto legislativo 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Decreto legislativo 39/1993.

Il Responsabile *
ALESSANDRO SANNA

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del Decreto legislativo 82/2005.*



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

**Codice di Condotta per la protezione della dignità delle persone,
la valorizzazione del benessere,
per il contrasto alle discriminazioni nei luoghi di lavoro**

Proposta CUG

giugno 2018



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

Premessa

L'Arpas, su proposta del CUG, richiamando la Raccomandazione CEE 92/131 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne, la Risoluzione del Parlamento europeo n.° A50283/2001 e in coerenza con quanto stabilito dall'art. 21 comma b della legge 183/2010, sentite le organizzazioni sindacali, adotta il seguente Codice di condotta come strumento finalizzato a prevenire atti e comportamenti scorretti e favorire l'auto educazione su rapporti civili e leali nei posti di lavoro.

Articolo 1

Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica a tutto il personale che, a qualunque titolo, presta servizio nell'Arpas.

Articolo 2

Principi e finalità

1. Il Codice di Condotta è uno strumento per la lotta contro qualunque forma di discriminazione basata sul sesso, sulla disabilità e la fragilità delle persone, con l'obiettivo di promuovere la coesione e la solidarietà fra i lavoratori e le lavoratrici, per il miglioramento delle relazioni interpersonali e motivare l'adesione all'ambiente di lavoro.
2. Principi fondamentali del Codice sono l'attenzione alla qualità della vita lavorativa, la realizzazione delle potenzialità individuali, la salvaguardia del benessere psico-fisico del lavoratore/lavoratrice in collaborazione con l'Amministrazione.
3. Nessuno, approfittando della propria posizione, può eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.
4. In collaborazione con il CUG, l'Amministrazione individua ogni misura utile a informare e formare i lavoratori e lavoratrici circa i fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro sereno. Promuove iniziative di formazione, informazione, prevenzione e definisce procedure di autotutela che sviluppino adeguate misure correttive.
5. L'Amministrazione garantisce a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici il diritto alla tutela da qualunque atto di discriminazione, di *mobbing*, violenza morale, persecuzioni psicologiche, minacce velate con riferimento al sesso, alle convinzioni politiche personali, a situazioni di disabilità, a condizioni particolari di salute o a condizioni sociali.

Articolo 3

Ambito di Applicazione

1. Sono tenuti all'osservanza del Codice tutti/tutte i/le dipendenti e tutti coloro che collaborano con l'Amministrazione a qualunque titolo.
2. Sono responsabili dell'applicazione del Codice i Direttori e le Direttrici di strutture comunque denominate.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

3. Tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro sereno. Coloro che assistono a malversazioni/molestie devono intervenire; in mancanza di intervento saranno considerati corresponsabili.
4. L'artefice di comportamenti scorretti nel luogo di lavoro viola un dovere d'ufficio.
5. La persecuzione morale e psicologica può costituire illecito disciplinare.
6. Chiunque subisca violenze morali o psicologiche potrà avvalersi di procedure che l'Amministrazione avrà cura di mettere in atto, che siano imparziali e che assicurino la cessazione della condotta molesta.
7. Chi denuncia casi di *mobbing*, violenza morale o persecuzione finemente psicologica, ha diritto alla riservatezza e alla protezione da ritorsioni dirette o indirette.

Articolo 4

Benessere organizzativo

1. Per benessere organizzativo si intende la capacità di una Organizzazione di realizzare e mantenere un alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici, favorendo il miglioramento della loro vita e quindi le loro prestazioni lavorative. Un clima pacato che favorisca la creatività e stimoli l'apprendimento costituisce terreno importante per il buon funzionamento della Pubblica Amministrazione.

Articolo 5

Molestie

1. Costituisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, anche verbale, basato sul sesso, che sia insistente, che arrechi danno alla libertà o sia umiliante nei suoi confronti della persona che lo subisce. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale:
 - ▶ Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni morbose non gradite e offensive
 - ▶ Minacce per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano sullo svolgimento del rapporto di lavoro
 - ▶ Contatti fisici indesiderati
 - ▶ Apprezzamenti sul corpo o sulla sessualità
 - ▶ Gesti provocatori e sconvenienti che mettano a disagio la persona a cui sono diretti
 - ▶ Esposizione nel posto di lavoro di materiale pornografico
2. Costituisce molestia morale ogni azione o comportamento ripetutamente ostile diretto contro un individuo con intento persecutorio. Rientrano nella tipologia di molestia morale:
 - ▶ Attacchi offensivi verbali o no alla persona
 - ▶ Tutte le azioni atte a demotivare, isolare, scoraggiare la persona a proseguire la propria attività, ponendo in pericolo il rapporto di lavoro e degradando il clima lavorativo.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

Articolo 6

Mobbing

1. Parliamo di *mobbing* o terrorismo psicologico quando un dipendente è oggetto sistematicamente e ripetutamente di soprusi o vessazioni da parte di superiori, colleghi pari grado o grado inferiore e, in particolare, quando vengono utilizzate pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro con la conseguenza di provocare depressione, sfiducia in sé stesso con ripercussioni sul suo stato di salute e sulle sue prestazioni lavorative. Il *mobbing* consiste nell'instaurare un clima di terrore psicologico, che non è limitato unicamente al posto di lavoro, nel quale assume i connotati peggiori, non avendo soltanto ripercussioni psichiche e fisiche, ma interessando anche altri aspetti dell'esistenza, come la vita privata, la libertà, la famiglia.
2. Il *mobbing* non è una singola azione ostile, ma è una strategia, un attacco ripetuto, continuato, sistematico, duraturo che conduce a manifestazioni ansioso-depressive come apatia e/o aggressività che possono evolvere in disturbi psico-somatici.
3. Il *mobbing* è una forma di violenza morale e psichica e, nel contesto lavorativo, è un comportamento scorretto e intimidatorio contrario ai doveri d'ufficio.
4. Il *mobbing* può essere di due tipi:
 - ▶ **orizzontale** (tra pari).

Autori del *mobbing* possono essere uno/una o più colleghi/colleghe di lavoro che vogliono emarginare un collega scomodo, o per le sue capacità che destano invidia o perché troppo zelante o semplicemente perché diverso, quindi per motivi razziali o politici.
 - ▶ **verticale** (dal vertice verso la base).

Il capo ha a disposizione uno spazio di manovra molto ampio, dall'eccesso di pretese, (finché il/la dipendente non cede sotto il peso eccessivo delle richieste), alla sottoutilizzazione delle risorse umane, finché il/la dipendente comincia a dubitare di sé stesso/a e delle proprie capacità e getta la spugna.
5. Sono considerati atti e comportamenti mobbizzanti:
 - ▶ Deridere, offendere, calunniare o diffamare colleghi/colleghe e loro familiari
 - ▶ Nascondere informazioni necessarie al lavoro dell'operatore/operatrice o addirittura dare informazioni errate
 - ▶ Svalutare costantemente i risultati fino allo svilimento del lavoro, privandolo delle necessarie risorse strumentali
 - ▶ esercitare continuamente azioni sanzionatorie in tutto o in parte pretestuose, uso improprio di visite fiscali o di idoneità, di contestazioni disciplinari, di trasferimenti o rifiuti sistematici di ferie, permessi o altro.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

Articolo 7

Stalking

1. Lo *stalking* (atti persecutori) riguarda un insieme di comportamenti che implicano ripetuti e persistenti atti di tipo persecutorio nei confronti di una vittima. Condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestie, intimidazioni, atti lesivi continuati, tali da indurre nella persona che li subisce un disagio psico-fisico e un ragionevole costante senso di timore. Nel contesto lavorativo la suddetta persecuzione avviene mediante:
 - ▶ lettere, bigliettini, telefonate insistenti e inutili
 - ▶ comunicazioni verbali o scritte a carattere sessuale anche con ausilio del mezzo informatico
 - ▶ appostamenti nel luogo di lavoro e intrusioni nella vita privata

Articolo 8

Consigliere/Consigliera di Fiducia

Il/la Consigliere/Consigliera di Fiducia:

1. Fornisce al lavoratore/alla lavoratrice, nell'ambito delle materie di cui al presente codice, sostegno e assistenza anche in riferimento delle misure da adottare
2. Svolge funzioni di consulenza dell'Amministrazione e del CUG e partecipa alle iniziative formative in materia promosse dall'Amministrazione
3. Svolge le funzioni relative alla procedura formale e informale di cui agli articoli 11 e 12
4. Relaziona annualmente sull'attività svolta al Direttore generale e al CUG

Articolo 9

Modalità di individuazione e requisiti del Consigliere/della Consigliera

1. L'Amministrazione istituisce la figura del Consigliere/della Consigliera di fiducia a cui possano rivolgersi le vittime di comportamenti molesti per essere consigliate e sostenute nelle procedure formali e informali.
2. Il/la Consigliere/a di Fiducia può essere persona esterna o interna all'amministrazione, è individuata/o fra persone che posseggono idonee competenze professionali e buone capacità empatiche, è una figura istituzionale che agisce in piena autonomia.
3. Il/la Consigliere/a può essere revocato/a con provvedimento dell'Amministrazione o su suggerimento del CUG, in caso di inadempienze, omissioni, ritardi o violazione degli obblighi di imparzialità e riservatezza.
4. Il/la Consigliere/a dura in carica 2 anni e può essere rinnovato/a una volta.
5. Gli incontri degli interessati con il/la Consigliere/a avvengono in orario di servizio.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

6. Il/la Consigliere/a si avvale dell'ufficio disciplinare e degli altri uffici amministrativi relativamente alle specifiche, doverose conoscenze di cui necessita. All'occorrenza può chiedere supporto di esperti esterni all'amministrazione.
7. Il/la Consigliere/a ha il compito di monitorare le situazioni a rischio.
8. La Consigliera/e, solo ed esclusivamente su richiesta dell'interessato/a, assume la trattazione del caso non escludendo la denuncia penale se si ravvisa un reato, nel rispetto, comunque, di entrambe le parti in causa.

Articolo 10

Procedura di tutela

1. Il/la dipendente che ritenga di aver subito discriminazioni, mobbing, violenze morali e psicologiche nel posto di lavoro, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, potrà attivare una procedura informale, rivolgendosi al/alla Consigliere/a di fiducia per risolvere le criticità e una procedura formale presentando circostanziata denuncia con le modalità indicate di seguito.

Articolo 11

Procedura informale

1. La persona che subisce molestie o intimidazioni o persecuzioni psicologiche e volesse risolverle informalmente, può contattare il/la Consigliere/a che interviene al fine di verificare il disagio e favorirne il superamento.
2. Per porre fine a una situazione incresciosa, il/la Consigliere/a agisce autonomamente e in particolare:
 - ▶ esamina il caso e fornisce informazioni all'interessato/a circa le possibili forme di tutela previste dalla legge
 - ▶ procede in via riservata all'acquisizione degli elementi e informazioni necessarie al caso nel rispetto sia della parte lesa che del presunto/a responsabile
 - ▶ d'intesa con l'offeso/a, valuta la opportunità di un confronto fra i contendenti alla sua presenza
 - ▶ il/la Consigliere/a, onde supportare i suoi giudizi può chiedere l'intervento di altri esperti (es. medico competente)
 - ▶ il/la Consigliere/a comunica preventivamente ad entrambe le parti le azioni che intende intraprendere e le proposte di risoluzione del problema.
3. La procedura informale si conclude in 60 giorni dalla richiesta, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo non superiore, comunque, ad ulteriori 30 giorni
4. Il/la Consigliere/a non prende iniziativa alcuna prima di aver ottenuto l'assenso dalla parte lesa



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

5. La persona offesa può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e avvalersi di altre forme di tutela.
6. L'intervento del/della Consigliere/a deve mantenere il più assoluto riserbo.

Articolo 12

Procedura formale

1. Qualora la persona offesa non ritenga di dover ricorrere alla procedura informale o questa non abbia sortito gli effetti correttivi, può ricorrere alla procedura formale
2. La procedura formale si avvia con la denuncia scritta del comportamento molesto, da parte dell'offeso/a, al/alla dirigente del Servizio Risorse umane e per conoscenza al/alla proprio/a dirigente, eventualmente con il supporto del/della Consigliere/a
3. Qualora la persona che molesta sia un/una dirigente, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'organo gerarchicamente superiore
4. Il/la dirigente del Servizio Risorse umane, avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di Fiducia, avvia accertamenti preliminari, garantendo l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti e, se emergono elementi sufficienti, avvia un procedimento disciplinare ai sensi delle norme e regolamenti vigenti.
5. Gli/le interessati/e sono convocati/e alla presenza del/della Consigliere/a e/o dei sindacati e/o di un avvocato a cui è stato dato il mandato. Il/la dirigente del Servizio Risorse umane garantisce la verbalizzazione di ogni fase del procedimento, consentendo il diritto di accesso alle parti interessate. Non è permesso a terzi l'accesso agli atti. Il/la consigliere/a, qualora richiesto, può assistere la vittima delle molestie.
6. Se accertata la fondatezza dell'accusa l'Amministrazione può disporre il trasferimento temporaneo del/della denunciante in attesa della conclusione del procedimento onde preservare un clima lavorativo sereno.
7. l'Amministrazione, accertata la fondatezza dell'accusa, ha altresì cura di preservare il/la denunciante da qualsiasi forma di ritorsione e vigila sulla cessazione degli atteggiamenti molesti.
8. Il/la denunciante potrà chiedere il trasferimento in altra sede.
9. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione si adopera perché il buon nome dell'accusato sia ristabilito.
10. La procedura deve concludersi in 90 giorni dalla richiesta scritta



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Comitato Unico di Garanzia

Articolo 13

Riservatezza e tutela

1. Nel corso degli accertamenti, a tutti i soggetti coinvolti, è assicurata l'assoluta riservatezza ed è sospeso qualsiasi provvedimento nei confronti dell'istante riconducibile al motivo del contendere
2. Tutte le persone coinvolte nella risoluzione dei fatti sono tenute al massimo riserbo su qualunque notizia di cui siano a conoscenza ai sensi del D.Lgs n.196/2003 e s.m.i.
3. Qualora venisse accertato un fatto di molestia o mobbing e si dovessero assumere provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, la persona offesa può chiedere l'omissione del suo nome.
4. Ogni forma di ritorsione diretta o indiretta, anche nei confronti di testimoni terzi, è soggetta a procedimento disciplinare, fatta salva la possibilità di tutela penale.

Articolo 14

Informazione

1. L'Amministrazione provvede a dare ampia diffusione del presente Codice attraverso i canali istituzionali al fine di portarlo a conoscenza di tutto il personale
2. L'Amministrazione comunica a tutto il personale il luogo in cui reperire il/la Consigliere/a di Fiducia.
3. A tutti i dipendenti è consegnata una copia di questo codice di Condotta mediante rete intranet.

Articolo 15

Norme finali

1. Il presente codice richiama la normativa nazionale e comunitaria vigente che disciplina le pari opportunità, il benessere organizzativo e ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.
2. Il presente Codice entra in vigore 15 gg dopo la sua adozione e può essere modificato a seguito di iniziativa motivata da parte dell'Amministrazione o su richiesta motivata delle OO.SS. previo parere del CUG
3. Il presente Codice è soggetto a riesame da parte del CUG entro 30 giorni dall'entrata in vigore di specifiche disposizioni normative in materia, al fine di verificarne la conformità o di far apportare opportuni correttivi.