



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

**CODICE DI CONDOTTA PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE FORME DI VIOLENZA
PRESSO L'ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA**

ART. 1 DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Il presente codice di condotta impegna l'ente Foreste, i suoi organi di amministrazione, i dirigenti e tutti i dipendenti a prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori, le molestie, gli atti di violenza fisica e psicologica e il fenomeno del mobbing.

ART. 2 MISURE IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE

1. La discriminazione diretta ha luogo quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto è, è stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale.

La discriminazione è indiretta quando una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere le lavoratrici e i lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente elencate, in una posizione di particolare svantaggio.

L'Ente riconosce l'illegittimità delle discriminazioni dirette e indirette, se non giustificate, per quanto riguarda le sole discriminazioni indirette, da finalità legittime e da mezzi appropriati e necessari, e si impegna alla rimozione delle possibili discriminazioni derivanti da misure organizzative, regolamentari, o dagli atti gestori del rapporto di lavoro posti in essere dai soggetti a ciò preposti.

L'Ente riconosce la liceità delle «azioni positive» a favore di soggetti svantaggiati o categorie deboli o sottorappresentate, volte a ristabilire pari opportunità.

ART. 3 MISURE IN MATERIA DI MOLESTIE

La molestia ha luogo quando si verifica un comportamento indesiderato, connesso ai fattori di rischio di discriminazione quali il genere, la razza e l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale, l'appartenenza politica o sindacale, avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.

L'Ente si impegna a prevenire le situazioni in cui si realizzano episodi di molestia e ad intervenire a supporto delle vittime e nei confronti dei molestatori.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

In particolare l'Ente interverrà attraverso:

- misure organizzative e regolamentari;
- l'esercizio del potere disciplinare.

Tutti i dipendenti e gli Amministratori, a qualunque livello della scala gerarchica siano collocati, sono chiamati a contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della sensibilità degli individui.

A tal fine ognuno curerà l'uso di un comportamento e di un linguaggio rispettoso della libertà morale e sessuale e delle dignità dei colleghi, evitando, ad esempio, le espressioni scurrili o a sfondo sessuale, gli epiteti offensivi, minacce, provocazioni, calunnie a carico dei colleghi o dei loro familiari, denigrazione delle qualità delle persone o del loro lavoro.

Quanto sopra costituisce specificazione degli obblighi di comportamento in servizio previsti dall'art. 11 del Codice di condotta dei dipendenti dell'Amministrazione, la cui violazione è disciplinarmente rilevante.

ART. 4 MISURE IN MATERIA DI MOBBING

1. Il mobbing è una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato da superiori e/o colleghe/i nei confronti di altro personale. È caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di isolarlo o di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. L'Ente si impegna ad adottare le misure organizzative e regolamentari, nonché di monitoraggio e controllo per evitare il verificarsi di episodi di mobbing.

3. Rappresentano esempi di condotte vietate per qualunque dipendente nei confronti dei subordinati, dei superiori e dei colleghi:

- l'isolamento logistico immotivato del lavoratore
- l'assegnazione di compiti manifestamente eccessivi o la privazione degli strumenti- anche conoscitivi e informativi- per conseguirli
- l'assegnazione di compiti irrilevanti o svilenti



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

- l'ostruzionismo rispetto alle richieste di permessi o altri istituti normativamente o contrattualmente previsti.

ART.5 MISURE DI CARATTERE GENERALE

1. L'Ente si impegna alla massima trasparenza nella gestione degli episodi di discriminazione, molestie e mobbing denunciati, nel rispetto della privacy della vittima. Si impegna altresì alla tutela del buon nome dell'incolpato, qualora gli episodi segnalati dovessero rivelarsi infondati.
2. L'Ente si impegna a promuovere gli interventi formativi e informativi necessari a incrementare la consapevolezza del personale sull'obbligo di evitare fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing.
3. Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

ART.6 GESTIONE DEI CASI DI MOLESTIA, DISCRIMINAZIONE E MOBBING

1. La gestione dei casi di discriminazione, violenza e mobbing, secondo le definizioni contenute negli articoli che precedono, è affidata al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
2. Le segnalazioni potranno pervenire al CUG direttamente, mediante posta elettronica inviata alla casella e-mail del Comitato ovvero posta ordinaria, inviata presso la sede della Direzione Generale all'attenzione del Comitato, ovvero attraverso gli sportelli di ascolto, che ne cureranno l'inoltro.
2. Per l'analisi dei casi di discriminazione, violenza e mobbing ad esso sottoposti il CUG può costituire al proprio interno una apposita Commissione, formata da cinque componenti -due di parte sindacale e tre di parte datoriale-, i cui membri vengono eletti dal comitato nel proprio seno e sostituiti con rotazione biennale, esclusa la possibilità di immediata rielezione. Per i casi di minore complessità il CUG può delegare lo svolgimento dell'attività richiesta a uno dei suoi componenti.
3. La Commissione (o il Comitato nella sua interezza, qualora la Commissione non sia istituita) procede ad analizzare i casi di discriminazione sottoposti, a curarne l'istruttoria attraverso raccolta di documentazione e audizione dei soggetti interessati e a svolgere un'attività di mediazione fra le parti volta alla cessazione dei comportamenti indesiderati. Qualora l'attività sia svolta dalla Commissione ristretta di cui al comma precedente o da un componente del Comitato a tanto delegato, questi riportano al Comitato nella sua interezza l'attività svolta e gli esiti dell'intervento posto in essere. Con il consenso della parte che si ritiene lesa, il Comitato può proporre ai dirigenti



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

delle strutture interessate soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi. In ogni caso, quando venga segnalato un caso di mobbing per il quale esistono riscontri oggettivi, il Comitato inoltra la segnalazione al dirigente della struttura interessata (o al Direttore Generale, quando sia coinvolto il dirigente) per l'adozione delle necessarie soluzioni organizzative.

4. Nella sua attività il CUG tutela la riservatezza e la dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda.
5. Salvi i diritti del segnalante, non compete al CUG l'attivazione o la trattazione di procedimenti disciplinari per i fatti oggetto di segnalazione.

ART.7 ATTIVITÀ CONSULTIVA SU RICHIESTA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Gli organi direttivi dell'Ente (organo di indirizzo politico, Direttore Generale, Direttori di Servizio) possono chiedere al CUG un parere preventivo non vincolante circa eventuali profili discriminatori di atti o provvedimenti in via di adozione.

ART.8 PROCEDIMENTO DISCIPLINARE PER I CASI DI MOLESTIA, DISCRIMINAZIONE E MOBBING

1. In alternativa al procedimento informale di cui all'art. 6, o in esito allo stesso, qualora non abbia portato alla cessazione dei comportamenti indesiderati segnalati, il dipendente vittima di casi di molestia, discriminazione e mobbing può presentare denuncia scritta al dirigente del Servizio di appartenenza.
2. Il dirigente, valuta la fondatezza della segnalazione e, se del caso, attiva il conseguente procedimento disciplinare.
3. Fermi i termini del procedimento, e ferma la competenza dell'organo investito del potere disciplinare a svolgere l'attività istruttoria necessaria all'accertamento dei fatti, il soggetto competente all'esercizio dell'azione disciplinare può chiedere al CUG di formulare un parere circa l'astratta riconducibilità della situazione segnalata a casi di discriminazione, violenza e mobbing. Il CUG formula il parere richiesto entro 10 giorni. La mancata emissione del parere non fa venir meno la potestà disciplinare dell'organo competente.
4. Le segnalazioni volte all'attivazione di procedimenti disciplinari e i provvedimenti di archiviazione o conclusione dei relativi procedimenti vengono inoltrati dal dirigente competente al CUG, che ne cura la ricognizione a fini statistici.

ART.9 ISTITUZIONE DEGLI SPORTELLI D'ASCOLTO



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

1. L'Ente si impegna a istituire entro il 2016 sportelli di ascolto per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestia e mobbing.
2. In sede di prima applicazione verrà istituito uno sportello di ascolto presso la Direzione Generale e uno sportello presso ogni sede di Servizio Territoriale.
3. Allo sportello vengono destinati due dipendenti individuati dal datore di lavoro, previo parere vincolante del CUG, a seguito di avviso di manifestazione di interesse indirizzata a tutti i dipendenti. I soggetti individuati restano in carica per un massimo di tre anni.
4. Agli sportelli di ascolto è affidato il compito di:
 - ricevere e supportare il personale,
 - raccogliere le potenziali istanze,
 - fornire informazioni e documentazione sulle tematiche del disagio e del benessere organizzativo e lavorativo e sul mobbing, nonché sulle procedure percorribili e sui rimedi attivabili.

ART.10 MISURE DI PUBBLICITÀ

1. Il presente codice di condotta sarà pubblicato sul sito internet dell'Amministrazione e affisso in tutte le sedi dell'Ente.