

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL CONSORZIO INDUSTRIALE PROVINCIALE ORISTANESE

(di seguito Consorzio o CIPOr o Ente)

APPROVATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 10/2018

AGGIORNATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 25/2021

AGGIORNATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 31/2022

AGGIORNATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 20/2023

AGGIORNATO CON DELIBERA PRESIDENZIALE N. 1/2024 E DELIBERA DEL C.D.A. N. 13/2024

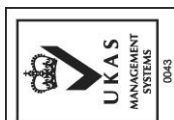
AGGIORNATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 5/2026

Art. 1 - Disposizioni di carattere generale

Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54, comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Consorzio sono tenuti ad osservare, a specificazione del Codice di Comportamento approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti ed ai dirigenti del Consorzio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
2. Il presente Codice è rivolto principalmente a contrastare i rischi di corruzione cui sono esposti i settori di attività individuati dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Consorzio e costituisce una misura di prevenzione prevista dallo stesso. Vuole, inoltre, responsabilizzare maggiormente i dipendenti dell'Ente nell'ambito degli obblighi di comportamento previsti in tutti i settori in cui si estrinseca l'attività del Consorzio, quali, ad esempio, in quello amministrativo, nell'edilizia, nelle linee produttive, nella sicurezza del lavoro, nell'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e/o social media, nei rapporti con il pubblico, nell'ambito fiscale ed ambientale, con il rispetto, per quest'ultimo, dei relativi protocolli di sicurezza ambientale stabiliti e spesso regolati e disciplinati da apposite Autorizzazioni rilasciate dagli Enti competenti e che devono dunque essere osservate scrupolosamente.
3. L'Amministrazione estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, al Presidente, agli amministratori ed ai titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione degli organi istituzionali, nonché nei confronti dei collaboratori a



qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione medesima. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, il Consorzio può inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

Art. 3 - Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo l'Ente con disciplina e onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.
2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. Il dipendente non usa ai fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio, evita situazioni che possono ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine del Consorzio. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono state conferiti.
4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.
5. Il dipendente esercita e svolge la propria funzione/compito/mansione con scrupolo e diligenza, nel rispetto delle indicazioni ricevute e di tutti i protocolli stabiliti per lo svolgimento delle specifiche attività consortili (amministrative, edilizia, fiscale e ambientale, etc).
6. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.
7. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 - Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, nè sollecita, per sè o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sè o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, ne' da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.
3. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore a 150 euro, anche in modo cumulativo e sotto forma di sconto.
6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza.
7. Per soggetti privati aventi un interesse economico significativo si intendono in particolare:
 - a) coloro che siano, o siano stati nel triennio precedente, iscritti ad albi di appaltatori di opere e/o lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza del dipendente;
 - b) coloro che partecipino, o abbiano partecipato nel triennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, subappalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi o forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;
 - c) coloro che abbiano, o abbiano avuto nel triennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzatorio, concessorio o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriali comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al Servizio di appartenenza.

8. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il dirigente di ciascun settore vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte del personale assegnato.
9. Il Direttore Generale vigila sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei dirigenti.

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente e comunque nel termine di cinque giorni al proprio dirigente l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 - Nozione di conflitto di interesse e relative comunicazioni

1. Il conflitto di interessi può avere natura reale (attuale), natura potenziale o, infine, natura apparente (o percepito).

Per conflitto d'interessi reale (o attuale) si intende il conflitto tra il dovere del dipendente di prestare il proprio servizio per il perseguimento del pubblico interesse dell'Amministrazione ed i propri interessi personali.

La situazione di conflitto di interessi determina:

- l'immissione di una componente estranea nella comparazione degli interessi e dei fini generali, dando luogo ad iniquità e disparità di trattamento e indebolendo l'imparzialità dell'azione amministrativa;
- la sussistenza di una componente estranea che, originando, una specifica situazione, può astrattamente limitare l'equilibrio psicologico. Si determina così esitazione nell'assolvimento del dovere di operare, esclusivamente, per il buon andamento dell'azione amministrativa, agendo quindi in danno, anche non apparente, dell'interesse pubblico.

Il conflitto di interessi potenziale si configura laddove, l'interesse personale, estraneo alla pubblica amministrazione, potrebbe potenzialmente evolversi e tendere ad interferire con l'interesse pubblico generale, nei cui riguardi il dipendente ha precisi doveri e responsabilità.

Sussiste conflitto d'interesse apparente (percepito) quando il dipendente che partecipa all'adozione di decisioni o ad attività, potendone influenzare in qualsiasi modo il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale

che può essere percepito dai destinatari delle decisioni adottate o dell'attività amministrativa posta in essere, come una minaccia alla imparzialità e indipendenza del lavoratore stesso.

2. Anche sulla base della nozione di conflitto di interesse come sopra meglio definita, il dipendente, all'atto dell'assegnazione e/o della gestione di una specifica pratica, informa per iscritto il proprio Dirigente di tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti ed in qualunque modo retribuiti, con soggetti privati che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate e gestite, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi 3 anni, precisando:

- a) se in prima persona;
- b) se relativo a suoi parenti o affini entro il II grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- c) se relativo a persone con cui il dipendente abbia continuità nella frequenza di contatti e di rapporti, o abbia causa pendente (causa civile, o altro giudizio, in corso), grave inimicizia (inimicizia reciproca che deriva da relazioni esterne estranee allo svolgimento dell'attività lavorativa presso il Consorzio) rapporti di credito o debito;
- d) se relativo a enti pubblici e privati, istituzioni, associazioni (anche non riconosciute), società, organizzazioni, comitati, di cui il dipendente, o le persone indicate alle lettere b) o c), facciano parte.

3. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il II grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

4. Il dirigente competente valuta in merito la presenza o meno di conflitti di interesse, anche potenziali, e, nel caso, invita il dipendente ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il II grado.

Art. 7 - Obbligo di astensione

1. In caso di conflitto di interessi, come meglio definito all'articolo precedente, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o di provvedimenti finali, o dallo svolgere attività consistente in adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali. Il dipendente si astiene, dunque, ogni qualvolta vi sia la mera possibilità di favorire interessi esterni in conflitto con l'interesse pubblico e ogni volta in cui esistano ragioni di convenienza, compresi i casi di conflitto di interessi anche solo a livello potenziale, al fine di prevenire

conseguenze negative, compreso il danno all'immagine di imparzialità dell'Amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

2. Il dipendente si astiene quindi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequenza abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui è amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

3. Il dipendente comunica per iscritto al proprio dirigente, con congruo anticipo, la necessità di astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, nei casi sopra previsti. Nella comunicazione il dipendente deve indicarne obbligatoriamente le ragioni.

4. Sull'astensione del dipendente decide il dirigente del Settore di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze e valutata espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso dipendente. Sull'astensione dei dirigenti decide il Direttore Generale con le stesse modalità sopra descritte. Copia di tutti i suddetti provvedimenti deve essere trasmessa all'ufficio del Personale, il quale ne curerà, la tenuta e l'archiviazione.

Art. 8 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le prescrizioni contenute nel piano triennale di prevenzione della corruzione.

2. Ogni dipendente collabora con il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC), comunicando allo stesso i dati e le informazioni eventualmente richieste e segnalando eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione cui sia venuto a conoscenza e ogni caso ritenuto rilevante, anche con le modalità previste dalla disciplina c.d. whistleblowing adottata dall'Ente nel vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

3. Il destinatario delle segnalazioni di cui al comma precedente (RPC) adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla

segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990 e s.m.i..

4. L'amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione.

Art. 9 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente osserva le misure in materia di trasparenza e tracciabilità previste dalla legge e quanto previsto in merito dal vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.
2. Il titolare di ciascun ufficio assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni e dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

Art. 10 - Comportamento nei rapporti privati

Nei rapporti privati, comprese le relazioni *extra* lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nel Consorzio per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ente.

Art. 11 - Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dirigente deve rilevare e tenere conto, per valutare la *performance* professionale del dipendente, degli eventuali ritardi nell'esercizio dei mandati operativi e/o compiti assegnati, dovuti a negligenza di altri dipendenti. Considerate le importanti responsabilità gravanti sull'Ente e sui titolari di funzioni dirigenziali e direttive per l'esercizio delle diverse attività consortili, particolare attenzione viene riservata, in sede di valutazione professionale del dipendente, al rispetto delle procedure amministrative, dei protocolli di sicurezza ambientale e del lavoro ed all'osservanza delle disposizioni impartite.
3. E' fatto obbligo al dipendente che durante lo svolgimento del proprio servizio - in linea di produzione, in ufficio, all'interno o all'esterno di infrastrutture e aree consortili - rinvenga

oggetti, beni e documenti di valore e/o comunque suscettibili di valenza economica, denaro, documenti di identità, armi, oltre a borse, borselli e/o qualsiasi oggetto contenente quanto prima elencato, consegnare immediatamente al proprio responsabile di struttura quanto rinvenuto, senza trattenere alcunché.

4. La violazione dell'obbligo di cui al comma che precede - fatta salva la più grave fattispecie penale di furto e/o appropriazione indebita, la cui valutazione spetterà all'Autorità competente, previa segnalazione obbligatoria dell'Ente - determinerà nei confronti del/i responsabile/i l'avvio di un procedimento disciplinare ai sensi del successivo art. 16 (Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice).

5. E' altresì fatto assoluto divieto ai dipendenti, in assenza di autorizzazione da parte dell'Ente e con particolare riferimento alle attività professionali che si svolgono in linea di produzione all'interno delle infrastrutture consortili e che richiedono, per ovvi motivi di sicurezza, particolare e specifica attenzione, utilizzare il telefono personale per effettuare chiamate, mandare messaggi, scattare fotografie, effettuare video e/o registrare conversazioni, oltre che favorirne la successiva diffusione, sia durante l'orario di servizio sia al termine dello stesso.

6. Il dirigente/responsabile deve controllare che:

- a) l'uso dei permessi di astensione dal lavoro da parte dei dipendenti avvenga effettivamente per le ragioni e nei limiti previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, evidenziando al soggetto interessato eventuali deviazioni;
- b) i propri dipendenti effettuino una corretta timbratura delle presenze, segnalando tempestivamente, al dipendente, all'ufficio personale e alla Direzione Generale le pratiche scorrette;
- c) i propri dipendenti utilizzino in maniera appropriata il tempo lavorativo, evitando pause di lavoro eccessive o al di fuori dei casi autorizzati, e limitino a casi eccezionali e di breve durata l'utilizzo per finalità extralavorative dei dispositivi di comunicazione, di accesso a *social network* o siti internet (sia messi a disposizione dall'Ente che propri).

Art. 11 bis - Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall'Agenzia per l'Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l'articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. L'utilizzo di *account* istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'Amministrazione. L'utilizzo di casella di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente per qualsiasi ragione non possa accedere all'*account* istituzionale.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

5. È vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione.

Art. 11 ter - Utilizzo dei mezzi di informazione e dei *social media*

1. Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. Al fine di garantire i necessari profili di riservatezza, le comunicazioni afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tali limitazioni le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad un'esigenza di carattere istituzionale.

4. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

Art. 12 - Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile di un supporto identificativo all'ingresso del proprio ufficio messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti; opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità, e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile e, in ogni caso, orientando il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio o di altri dipendenti degli uffici di cui ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde senza ritardo ai loro reclami.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente, in assenza di autorizzazione dell'Ente, si astiene da qualunque dichiarazione pubblica inerente l'attività oggetto dell'ambito lavorativo e, in ogni caso, si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione o che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.
3. Il dipendente e il dirigente, per le materie di sua competenza o che comunque interessino attività ed interessi dell'Ente, non rilasciano dichiarazioni e/o interviste sugli organi di stampa senza apposita autorizzazione. Il divieto è esteso anche alle dichiarazioni effettuate tramite *social network*.
4. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti l'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.
5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora gli sia richiesto verbalmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati

personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 - Disposizioni particolari per i Dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongono in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.
4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.
5. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.
6. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
7. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
8. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

9. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito alla Direzione Generale o al RPC, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare.

10. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Ente.

Art. 14 - Contratti e altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto del Consorzio, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel triennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel triennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel triennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto la Direzione Generale o il RPC.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte il CIPOr, rimostranze verbali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa, per iscritto e immediatamente il proprio superiore gerarchico o funzionale.

6. Il dipendente, fatte salve le eccezioni previste dalla normativa di riferimento, si impegna a sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio, anche per quiescenza, una apposita dichiarazione con la quale prende atto della disciplina del c.d. *pentoufrage* - "*i dipendenti che negli ultimi 3 anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possano svolgere, nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. svolta attraverso i medesimi poteri*" - ed assume l'impegno di rispettarne il divieto.

Art.15 - Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Vigilano sull'applicazione del presente Codice i Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, i Direttori degli Impianti, le strutture di controllo interno e la Direzione Generale.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono anche dell'Ufficio Personale.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nel PTPC adottato dall'Ente. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari cura, con l'ausilio dell'ufficio del Personale, l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il RPC, con l'ausilio dell'ufficio del Personale, cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale

anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale del Consorzio sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti. Il Consorzio, inoltre, considerate le specifiche mansioni svolte, provvederà a far svolgere specifiche attività formative ai propri dipendenti nei diversi settori dove gli stessi operano (amministrativo, edilizia, fiscale, ambientale, etc).

5 bis. Al personale dell'Ente saranno rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità che includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché' di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni, se possibile, provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale derivante al decoro o al prestigio dell'Ente. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare caso per caso ed in relazione alla specifica gravità, di violazione delle disposizioni di cui ai seguenti articoli:

- Art. 4: qualora concorra un abnorme e spropositato valore del regalo (o di altre utilità) rispetto a quello consentito e l'immediata correlazione di quest'ultimo con il compimento di un atto o di una attività tipici dell'ufficio;
 - Art. 5, comma 2;
 - Art. 6: Interessi finanziari e conflitti di interesse non segnalati, con specifico riferimento alla recidiva.
3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi

Art. 17 - Disposizioni finali

1. Il CIPOr dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite *e-mail* a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.
2. L'Ente, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro, o in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

Art. 18 - Entrata in vigore

Il presente Codice entrerà in vigore a seguito della Deliberazione di approvazione da parte Consiglio di Amministrazione e della pubblicazione nel sito *web* dell'Ente – Sezione "*Amministrazione Trasparente*".

APPENDICE

Costituisce Appendice al presente Codice di Comportamento, il "*Codice etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione Applicabile al personale del Sistema Regione, degli Enti pubblici vigilati e delle Società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna*", che si allega.



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Allegato alla Delib.G.R. n. 68/15 del 31.12.2025

Codice etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione

Applicabile al personale del Sistema Regione, degli Enti pubblici vigilati
e delle Società partecipate dalla Regione Autonoma della Sardegna



www.regione.sardegna.it



SOMMARIO

Art. 1 - Oggetto del codice	5
Art. 2 - Ambito applicativo	5
Art. 3 - Destinatari	5
Art. 4 - Significato di mobbing	6
Art. 5 - Significato di straining	6
Art. 6 - Significato di molestia e di molestia sessuale	6
Art. 7 - Significato di stalking occupazionale	6
Art. 8 - Significato di discriminazione	7
Art. 9 - Consigliera/e di Fiducia	8
Art. 10 - Attività e procedura informale	8
Art. 11 - Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia	9
Art. 12 - Formale segnalazione all'amministrazione	10
Art. 13 - Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni	10
Art. 14 - Rinvio	10
Art. 15 - Modifiche ed aggiornamenti al Codice	11
Art. 16 - Disposizione transitoria	11



Art. 1 - Oggetto del codice

1. Il Codice Etico costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.
2. In particolare, con l'adozione di questo Codice Etico la Regione intende:
 - a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
 - b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
 - c) precisare quali condotte costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, ferme le definizioni contenute nella normativa vigente;
 - d) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
 - e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
 - f) individuare e monitorare episodi di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
 - g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

Art. 2 - Ambito applicativo

1. Il presente Codice Etico di seguito denominato "Codice" definisce, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare un ambiente di lavoro di qualità.
2. Il Codice si applica all'Amministrazione, agli Enti, alle Agenzie e agli Istituti del Sistema Regione, come definito dall'articolo 1 della legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, agli enti pubblici vigilati nonché alle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna.

Art. 3 - Destinatari

1. I valori e i principi promossi dal Codice sono diretti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.
2. Le specifiche tutele contenute nel Codice si applicano a tutto il personale in servizio presso la Regione, sia dirigente che non dirigente, inclusi coloro che, pur appartenendo organicamente ad altre amministrazioni, siano temporaneamente assegnati — a qualsiasi titolo — alle strutture regionali.
3. Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice hanno il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.
4. I/le responsabili delle strutture, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.



Art. 4 - Significato di mobbing

1. Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti, continuativi e reiterati nel tempo, sul luogo di lavoro, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la dignità, la professionalità e la salute, fino a determinare, nei casi più gravi, l'esclusione dal contesto lavorativo.
2. Il mobbing è da considerare illecito nel suo complesso anche quando le singole azioni che lo caratterizzano, se considerate singolarmente, risultano pienamente lecite e provengono da persone differenti.
3. Le condotte di mobbing sono comunemente attribuibili al datore di lavoro o al superiore gerarchico, ma possono rilevare anche in senso ascendente (dal lavoratore sotto ordinato verso quello superiore), orizzontale (da lavoratori allo stesso livello gerarchico) o misto.

Art. 5 - Significato di straining

1. Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore o la lavoratrice subiscono azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del/della superiore gerarchico/a o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.
2. Ai fini della configurabilità dello straining sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:
 - a) una situazione di stress forzato per il lavoratore o la lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
 - b) la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente o della dipendente che subisce lo straining;
 - c) il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
 - d) una posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo straining rispetto all'autore/autrice dello stesso.

Art. 6 - Significato di molestia e di molestia sessuale

1. Costituisce molestia qualsiasi atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o alla diversità di genere, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Costituisce molestia sessuale l'atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
3. Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni. Costituiscono altresì discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato comportamenti molesti o di essersi sottomesso.

Art. 7 - Significato di stalking occupazionale

1. Costituisce stalking occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del/della collega (stalker)



che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore o ad una lavoratrice un perdurante e grave stato d’ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l’incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo stesso o la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita.

2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati;
- b) il conseguente perdurante grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere e le normali abitudini del molestato.

Art. 8 - Significato di discriminazione

1. Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di attuare un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando il lavoratore o la lavoratrice in ragione:

- a) del sesso;
- b) dell’età;
- c) della razza o origine etnica;
- d) della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e) dell’orientamento politico o sindacale;
- f) dell’orientamento sessuale;
- g) dei motivi di salute;
- h) di situazioni di disabilità o fragilità riconosciuta in base alla normativa;
- i) dello stato di gravidanza;
- j) dello stato di maternità o paternità.

2. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori o talune lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri o ad altre in ragione delle cause sopra citate. Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

3. Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore o dalla lavoratrice per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale. È altresì discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un/una superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un’azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.



Art. 9 - Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura istituzionale indipendente incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna che ritengano di essere oggetto di molestie, mobbing, straining, stalking occupazionale e di discriminazioni e di avviare le procedure formali e informali di cui agli articoli successivi.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia opera nella struttura organizzativa dell'Amministrazione, degli Enti, delle Agenzie e degli Istituti del Sistema Regione, degli enti pubblici vigilati nonché delle società partecipate dalla Regione autonoma della Sardegna secondo quanto previsto in particolare dalle Risoluzioni del PE A3-0043/94; A5-0283/2001.
3. Per iniziative, interventi e programmi che riguardano l'ambito di pertinenza, svolge i propri compiti istituzionali in raccordo con la Consigliera di Parità della Regione Sardegna nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legislativo 198/2006, oltre che con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di cui all'articolo 57 del D. Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e alla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011.
4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia può avviare in accordo con la lavoratrice/il lavoratore gli atti formali, informali od esterni, anche attivando consulenze specialistiche necessarie per la risoluzione del caso del quale è stata investita/o.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni per lei/lui previste. È scelta/o secondo le procedure che, seguendo le norme vigenti, sono adottate dall'Assessorato degli affari generali, del personale e della riforma a seguito di indirizzo dato con deliberazione della Giunta Regionale.

Art. 10 - Attività e procedura informale

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice.
2. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia, molestia sessuale, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.
3. Il /la Consigliera:
 - a) raccoglie le istanze e fornisce ai soggetti interessati le informazioni sul fenomeno del mobbing, dello straining, dello stalking occupazionale, sulle discriminazioni e sulle molestie;
 - b) informa il lavoratore o la lavoratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
 - c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del segnalante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
 - d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi segnala e il presunto



- responsabile;
- e) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;
- f) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- g) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h) ove si manifestino situazioni o indicatori di rischio per il benessere organizzativo interno all'amministrazione e, in particolare, nei casi di maggiore gravità non risolvibili attraverso il proprio intervento, promuove un confronto con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia, con la Consigliera di parità o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.
4. La/ il Consigliera/e di fiducia non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal segnalante.
5. La / il segnalante può ritirare il proprio esposto in ogni momento.
6. La/il Consigliera/e promuove, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici ed ha il compito di monitorare le situazioni a rischio.
7. La /il Consigliera/e riferisce tempestivamente al Comitato Unico di Garanzia, nel rispetto della riservatezza e su consenso della/e persona/e interessata/e, sui casi maggiormente gravi da cui emergano problematiche ricorrenti, strutturali o di rilievo organizzativo.
8. La /il Consigliera/e relaziona in ogni caso, entro il 10 gennaio di ogni anno, al Comitato Unico di Garanzia, fornendo informazioni su base rigorosamente anonima e aggregata, sulle azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, emerse nell'esercizio del proprio ruolo, e sulle conseguenti azioni attuate a vantaggio dei dipendenti e delle dipendenti che abbiano segnalato comportamenti discriminatori o violenti.
9. La relazione tratta:
- a) le segnalazioni pervenute, le attività svolte e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
- b) le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate, proponendone anche possibili soluzioni.

Art. 11 - Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale interna alla Regione nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consigliera/e di Fiducia.
3. La/il Consigliera/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto degli obbli-



ghi di legge, del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice:

- a) assumere in carico il caso e informare il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) convocare l'asserito autore/autrice dei comportamenti molesti per sentirlo/a e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c) convocare i/le responsabili di struttura di afferenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d) promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore/autrice;
- e) diffidare l'autore/autrice delle molestie a non reiterarle;
- f) proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing.

5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali straining e/o mobbing rinunci alla segnalazione.

Art. 12 - Formale segnalazione all'amministrazione

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderabile permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale l'assistenza della/del Consigliera/e:

- a) alla/al Responsabile di Struttura, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, all'Ufficio disciplinare istituito;
- b) direttamente all'ufficio disciplinare.

2. Il procedimento disciplinare deve essere avviato e concluso nel rispetto dei termini perentori di cui all'art. 55 bis, co. 4, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 13 - Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile, degli episodi segnalati sia al momento della segnalazione che successivamente.

La Regione autonoma della Sardegna ha il dovere di tutelare le/ i dipendenti del Sistema Regione e delle società partecipate, vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

Art. 14 - Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a tutte le norme di legge e



di contrattazione collettiva applicabili.

Art. 15 - Modifiche ed aggiornamenti al Codice

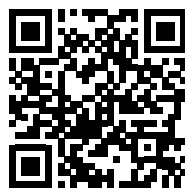
Il presente Codice sarà oggetto di revisioni ed aggiornamenti periodici, sulla base delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali della Regione autonoma della Sardegna, dei suoi Enti, Agenzie, Istituti, enti pubblici vigilati e società partecipate e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

Art. 16 - Disposizione transitoria

Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte della Giunta Regionale.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA



www.regione.sardegna.it