

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOPSO\_BO  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000277  
DATA: 24/12/2018 15:02  
OGGETTO: Approvazione Codice di Condotta

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Spagnoli Gianbattista in qualità di Direttore Generale, delegato ai sensi dell'art.3, comma 6, del D.Lgs. 30.12.1992 n.502, come modificato dal D.Lgs. 7.12.1993 n.517

In assenza di Messori Antonella - Direttore Generale

Con il parere favorevole di Spagnoli Gianbattista - Direttore Sanitario

In assenza di Fornaciari Davide - Direttore Amministrativo

Su proposta di Luisa Capasso - ANTICORRUZIONE TRASPARENZA E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA' che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- RICERCA ED INNOVAZIONE
- COMUNICAZIONE E UFFICIO STAMPA
- GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI
- SERV. UNICO METR.AMMINISTR.DEL PERSONALE
- ATTIVITA' GENERALI ED ISTITUZIONALI
- ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE E COORDINAMENTO DAI

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000277_2018_delibera_firmata.pdf	Capasso Luisa; Spagnoli Gianbattista	0015EE54DFAA96B16E4954CC6969CC29 C3B705391B1FD3D9216935F75DB79E37
DELI0000277_2018_Allegato1.doc:		D0DD9E3EC942238AC4BACAE63CEAF7 2A5C72E07A65F98609201390586CF7D56



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

## DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione Codice di Condotta

### IL DIRETTORE GENERALE

**Premesso** che:

- il D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della L. n.183 del 4/11/2010, stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna – Policlinico S.Orsola Malpighi (AOU) ha istituito detto organismo a composizione paritetica, fin dal 2011 con deliberazione n. 390 del 4.11.2011, provvedendo alla scadenza a rinnovare la procedura di individuazione dei componenti, insediati con deliberazione n. 205 del 29/9/2016;
- nel corso dell' incontro del CUG aziendale del 15 dicembre 2016 si è proceduto all'approvazione del Regolamento di funzionamento dello stesso;

**Visto** il Dlgs n. 81/2008 che all'art. 15 indica tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro indica alla lettera t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

**Preso atto** che con la Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e della Risoluzione a3/0043/1994 del Parlamento Europeo "Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia", è stata introdotta la figura del/la Consigliere/a di Fiducia;

**Tenuto conto** che con deliberazione n.149/2016 è stato recepito l'Accordo Quadro tra Azienda Ospedaliero - Universitaria S. Orsola Malpighi, Azienda Usl di Bologna, Comune di Bologna ed Istituto Ortopedico Rizzoli per l'istituzione della Rete dei Consiglieri di Fiducia di Area Metropolitana bolognese nel quale si conferma la partecipazione dell'AOU di Bologna alla rete con n. 5 Consiglieri di Fiducia, con

deliberazione n. 35/2011 furono designati, a seguito di percorso selettivo, quali componenti del gruppo interaziendale dei Consiglieri/i di Fiducia costituito con l'Azienda USL di Bologna;

**Richiamata** la deliberazione n. 114 del 21/5/2018 “ *Nomina Consiglieri di fiducia*”, che ha integrato la composizione del gruppo dei Consiglieri di fiducia aziendali, a seguito di tre dimissioni;

**Richiamata altresì** la deliberazione n. 155 del 15/7/2018 che ha approvato il Piano delle azioni positive predisposto dal C.U.G. per il triennio 2018 - 2020.

**Rilevato che** le Aziende sanitarie della città di Bologna e lo IOR il Comune di Bologna (??) intendono e si impegnano a promuovere una cultura organizzativa e condizioni di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali rispettose e proficue., considerando ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, un'intollerabile violazione della dignità personale che compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.

**Dato atto** che il gruppo dei Consiglieri di fiducia ha predisposto una bozza di Codice di condotta, successivamente portato all'esame dei Comitati Unici di Garanzia che convocati in seduta plenaria il 24 ottobre alle 14.30 presso la sede AUSL di via S.Isaia, hanno approvato all'unanimità, il Codice di condotta nella versione allegata;

### **Delibera**

Per le ragioni espresse in premessa

1. Di approvare il Codice di Condotta allegato quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di affidare alla presidente del CUG , di individuare le modalità più opportune per la diffusione dello stesso in sintonia con quanto previsto nel Piano delle azioni Positive;
3. Di dare atto che l'approvazione del Codice di Condotta allegato, rientra tra gli obiettivi fissati nel Piano delle Azioni positive, all'AREA 4 : *“Prevenire e contrastare Discriminazioni e Molestie sul Lavoro : Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze”*

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:  
Luisa Capasso

# **CODICE DI CONDOTTA**

## **in materia prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing**

### **Articolo 1 -Principi e finalità**

L'Azienda promuove una cultura organizzativa e condizioni di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali rispettose e proficue. Ogni persona nell'Azienda è tenuta a creare e mantenere relazioni di lavoro fondate sulla correttezza, la trasparenza, il rispetto e l'equità.

L'Azienda, attraverso il presente Codice:

- esplicita i principi basilari di rispetto delle persone e promuove comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizza tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
- definisce finalità, funzioni e ambiti di competenza dei Consiglieri di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale;
- si impegna a far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali;
- ribadisce che chi agisce tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio e sarà, come tale, perseguito;
- garantisce, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.

A tal fine l'Azienda previene, contrasta e sanziona:

- ◆ qualsiasi forma di discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali;
- ◆ qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- ◆ qualsiasi forma di vessazione o violenza morale e/o psicologica.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un'intollerabile violazione della dignità personale e compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.

### **Articolo 2 - Ambito di applicazione e Responsabilità**

Il presente codice si applica a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno dell'Azienda.

Tutti coloro che svolgono funzioni di gestione e coordinamento di personale hanno il dovere di promuovere e controllare l'applicazione dei contenuti del presente Codice.

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, secondo i principi contenuti nel presente Codice, tutto il personale deve sentirsi coinvolto e contribuire, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui assista a comportamenti scorretti o molesti o presentando segnalazione a ai [Consiglieri di Fiducia](#).

### **Articolo 3 - Definizioni**

**Discriminazione:** si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il datore di lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (ad es. il sesso, l'etnia, la fede, l'età) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le discriminazioni possono essere dirette o indirette.

La discriminazione diretta avviene quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra in situazione analoga.

La discriminazione indiretta avviene quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

**Molestia:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.

**Molestia morale:** ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, in modo ripetuto, protratto e sistematico, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo della integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali.

La violenza morale può essere esercitata da un singolo soggetto, a volte coadiuvato da un "coro" di colleghi, che concorre in maniera più o meno consapevole alla violenza psicologica, mediante:

- Attacchi alla persona - indipendentemente dal lavoro che svolge. Il soggetto viene ripetutamente umiliato, offeso, isolato, finanche ridicolizzato per quanto riguarda la vita privata;

- Attacchi alla situazione lavorativa - ai contenuti, ruolo e funzione svolta. La persona può essere sovraccaricato di lavoro o, al contrario, sottoutilizzato; il suo lavoro non viene apprezzato, continuamente criticato o svuotato di contenuti;

- Azioni punitive - vengono esercitate nei suoi confronti continue azioni sanzionatorie, spesso pretestuose, mediante un uso eccessivo di contestazioni disciplinari, visite di idoneità, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti in sedi lontane.

Disfunzioni organizzative associate a mancanza di interventi preventivi possono favorire l'insorgenza di forme di molestia morale sia tra pari grado che a livello gerarchico.

Molestie morali, protratte e reiterate nel tempo, sul luogo di lavoro possono configurare il fenomeno del "mobbing".

I CC.CC.NN.LL. di dirigenza e comparto sanità definiscono il mobbing *"una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della persona nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento."*

**Molestia sessuale:** ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la sensibilità e dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basata sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- b. Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c. Contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d. Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e. Gestii o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f. Esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g. Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi 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.

## **Articolo 4 - Azioni positive**

L'Azienda, al fine di prevenire, rilevare e contrastare discriminazioni e molestie, adotta specifiche azioni e strategie quali:

- Sviluppare criteri di gestione del personale fondati sulla trasparenza, l'equità e la valorizzazione professionale;
- Diffondere le informazioni relative alle opportunità di formazione e aggiornamento, alla organizzazione del lavoro, ai percorsi di mobilità e di sviluppo professionale;
- Sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di molestie in ambito lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale;
- Monitorare il clima aziendale e, in particolare, valutare l'incidenza di situazioni di disagio lavorativo quali mobbing, discriminazioni e molestie;
- Consolidare e diffondere la funzione dei Consiglieri di Fiducia favorendone gli interventi;
- Incoraggiare chi si ritenga vittima di comportamenti molesti o discriminatori a segnalare tempestivamente l'accaduto attraverso i percorsi indicati all'articolo 6;
- Incoraggiare altresì coloro che assistono a comportamenti molesti o lesivi della dignità personale ad intervenire fornendo aiuto ed assistenza alla vittima e segnalando tempestivamente l'episodio al Responsabile di riferimento o ai [Consiglieri di Fiducia](#);
- Tutelare la vittima ed i testimoni da possibili ritorsioni a seguito della segnalazione.

## **Articolo 5 - Consiglieri di Fiducia**

I Consiglieri di Fiducia garantiscono l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente codice.

Svolgono inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e favorire il benessere delle persone che lavorano in Azienda.

I Consiglieri di Fiducia sono nominati con incarico fiduciario del Direttore Generale.

Detto incarico ha durata quadriennale, è rinnovabile e può essere revocato, con comunicazione motivata del Direttore Generale, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Ai Consiglieri di Fiducia è garantito l'accesso agli atti ed alle informazioni necessarie per la gestione delle situazioni loro segnalate.

I Consiglieri di Fiducia relazionano annualmente circa le attività svolte al Direttore Generale ed al Comitato Unico di Garanzia, tutelando l'anonimato dei casi trattati.

## **Articolo 6 - Procedure da adottare**

Coloro che si ritengono vittime di comportamenti molesti operati da colleghi e/o superiori, possono rivolgersi ai Direttori o Coordinatori di riferimento.

Possono altresì utilizzare i seguenti percorsi di segnalazione:

### **a) Procedura informale - intervento dei Consiglieri di Fiducia**

La persona interessata può rivolgersi ai Consiglieri di Fiducia che, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio, possono:

- esaminare la situazione ed acquisire, in via riservata, le informazioni necessarie alla trattazione e valutazione del caso;
- proporre un incontro tra le parti alla propria presenza, finalizzato alla mediazione e ricomposizione del conflitto;
- fornire, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, ogni utile informazione sulle possibili forme di tutela;
- chiedere l'intervento di altri professionisti per acquisire pareri o, se il problema non è di loro competenza, per inviare la persona a più appropriati interlocutori.

I Consiglieri non adottano alcuna iniziativa senza il consenso della persona interessata.

La procedura informale termina di norma entro 60 giorni dalla presa in carico da parte dei Consiglieri, prorogabili per motivate esigenze legate alla complessità della situazione.

La persona interessata può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento.

L'intervento dei Consiglieri può essere richiesto anche dal Direttore/Direttrice o Responsabile in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

### **b) Procedura formale**

La persona interessata può, in alternativa alla procedura informale, presentare segnalazione scritta alla direzione aziendale, al fine di chiedere la cessazione della situazione di disagio o molestia.

Qualora nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti:

- l'Azienda adotta le misure organizzative utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso;
- la vittima può chiedere di rimanere al proprio posto di lavoro o di essere trasferita in altra sede.

L'Azienda, nel corso dell'accertamento, può adottare su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea finalizzati a ristabilire un clima sereno in attesa della conclusione del procedimento.

La persona che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

I Consiglieri di Fiducia, ancorché coinvolti in una fase informale preliminare, non partecipano in alcun modo al percorso formale.

## **Articolo 7 - Riservatezza**

L'Azienda tutela i propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venire a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Tutte le persone coinvolte o interessate alla soluzione dei casi, di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza.

Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Durante ogni fase del procedimento relativo alla gestione dei casi, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza, anche relativamente alla diffusione del proprio nome.

Approvato con deliberazione n. del .....

## Appendice – Normativa di riferimento

L'Unione Europea, seppur con atti non vincolanti, da lungo tempo opera nella lotta alle molestie sessuali e, più di recente, al mobbing: è del 1976 infatti la raccomandazione con cui il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso;

Con la dichiarazione del 19/12/1991, il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a sviluppare e applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

Con la Risoluzione A3-0043/94, il Parlamento Europeo proponeva uno schema di codice di condotta;

Con la risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento europeo esortava gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del “mobbing”. Raccomandava altresì agli stessi di *“imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime..”* e, in tale contesto *“la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico”* ricordando a tal proposito la possibilità di *“nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi”*.

Nel nostro ordinamento giuridico il diritto soggettivo violato dalle molestie morali e dal Mobbing è in primo luogo quello alla salute, sancito dall'art. 32 della **Costituzione** che recita:

**Art 32** : “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...]”;

**Il Codice Civile** all'art **2087** recita “L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”, ed all'**art. 2043** stabilisce che “Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

**La Legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori)** all'**art. 1** (Libertà di opinione) recita: I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Lo statuto, inoltre, all'**art. 15**. (Atti discriminatori) stabilisce che : È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:[...] licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

**L'Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro** (Commissione delle Comunità Europee – 2008) recita che “Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili.” L'accordo sollecita gli stati membri ad una maggiore consapevolezza ed una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori al fine di ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Lo stesso accordo specifica anche che “Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza”.

Il **D.Lgs n. 81/2008 all'art. 1** (Finalità) recita che “Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione [...], garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”.

Lo stesso **all'Art. 6.** (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro) prevede l'istituzione di una Commissione consultiva nazionale che, tra i diversi compiti, debba anche “*valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che [...] orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale...*”.

Il **D. Lgs. 198/06 all'Art. 1** (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) recita: “Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”.

Lo stesso decreto, **all'art. 26** (Molestie e molestie sessuali) stabilisce che: “ Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi 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.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi 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”.