

**ESTRATTO DAL  
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

**N. 31/2023**

**OGGETTO:** *Approvazione del “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell’integrità e della dignità delle persone”*

*Il giorno quattro del mese di dicembre duemilaventitre, a partire dalle ore 17:00, previa l’osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione*

*All'appello risultano:*

		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
1.	<i>Giovanni Currado</i>	<i>Consigliere d’Amministrazione</i>	X
2.	<i>Raffaele Bianco</i>	<i>Consigliere d’Amministrazione</i>	X
3.	<i>Daniele Demaria</i>	<i>Consigliere d’Amministrazione</i>	X
4.	<i>Cristina Bargerò</i>	<i>Presidente Agenzia</i>	X

*E’ presente il **Dott. Giorgio Musso** in qualità di Segretario verbalizzante. E’ presente il Direttore Generale **Cesare Paonessa**.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, **Cristina Bargerò** nella qualità di Presidente dell’Agenzia, dichiarata aperta la seduta e dopo aver illustrato l’ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell’oggetto sopra indicato.*

**OGGETTO: approvazione del “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell’integrità e della dignità delle persone”.**

A relazione della Presidente.

La normativa europea e nazionale ha focalizzato l’attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

Gli artt. 1, comma 1, e 7, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispongono che le amministrazioni pubbliche attuino una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro. Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell’azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l’adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, attribuisce al dirigente il compito di curare 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, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

In tale prospettiva, l’Agenzia nell’art 12 del proprio Codice di comportamento nel disciplinare il comportamento in servizio, prevede in particolare che il dipendente:

- nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, assicura costantemente la massima collaborazione, nel rispetto delle reciproche posizioni istituzionali, evita atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il necessario clima di serenità e concordia nell’ambiente di lavoro;
- adegua il proprio comportamento alle prescrizioni normative e contrattuali previste per la prevenzione ed il contrasto del *mobbing*;
- per quanto di propria competenza, garantisce che le decisioni che si assumono per esigenze di lavoro siano oggettive, indipendenti, imparziali ed apolitiche e che il processo decisionale rispetti i più elevati principi etici.

I Codici di comportamento, seppure rappresentino il principale strumento disciplinare di deterrenza all’adozione di comportamenti impropri sul luogo di lavoro, potrebbe non essere uno strumento altrettanto adeguato ed efficace alla diffusione della cultura della prevenzione delle condotte sul luogo di lavoro ascrivibili alle molestie, anche di carattere sessuale o che possano ledere la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in relazione alla parità di trattamento degli stessi.

In questo senso, l’adozione di un Codice di condotta costituisce una misura di prevenzione idonea in linea con la Raccomandazione n. 92/131/CEE, con la quale la Commissione Europea invita gli

Stati membri ad attuare il codice di condotta nel settore pubblico, con il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.), con l'art. 2087 del Codice civile (*Tutela delle condizioni di lavoro*) e con il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, il Codice di condotta costituisce attuazione della Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, n. 2001/2339 riguardante il *mobbing* sul posto di lavoro, nonché delle Direttive n. 2002/73/CE del 23 settembre 2002 e 2006/54/CE del 5 luglio 2006 sulle pari opportunità e sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne sul lavoro che definiscono la molestia, e in particolare la molestia sessuale, non limitandosi soltanto al rapporto tra il lavoratore e il proprio superiore ma considerando altresì le relazioni tra colleghi di pari grado e i terzi.

Con la citata Risoluzione n. 2001/2339, il Parlamento Europeo raccomanda agli Stati membri 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 ad evitare sue recrudescenze; raccomanda, 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; ricorda a tale proposito la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi.

Sul fronte della contrattazione collettiva nazionale, è stata recepita l'esigenza per gli Enti di dotarsi di un Codice di condotta, dapprima nell'art. 25 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2000-2001 firmato il 5 ottobre 2001. A tal fine, nel medesimo Contratto Collettivo Nazionale, veniva allegato un codice-tipo a titolo esemplificativo. In seguito, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali per il biennio economico 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha nuovamente posto l'attenzione sulla necessità di adottare misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori tramite la Dichiarazione congiunta n. 3 con la quale le parti auspicano "l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001".

Il citato *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, all'art. 48 intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono i Piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Con l'entrata in vigore del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, è stato modificato l'assetto dei principali documenti programmatici delle amministrazioni pubbliche nel senso di convertire i tanti adempimenti ogni anno richiesti, in un unico documento dal titolo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il Piano Azioni Positive rientra tra gli adempimenti ora assorbiti dal PIAO.

In attuazione delle disposizioni appena richiamate, l'Agenzia con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 13/04/2022 ha approvato il Piano triennale azioni positive per il periodo 2022-2024, richiamato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) sottosezione 2.2 performance approvato con Deliberazione del C.d.A. n. 41 del 30/12/2022. all'interno del quale, nella sezione 3. *Organizzazione capitale umano*, sottosezione 3.1 *Struttura organizzativa*, e più precisamente al punto 3.1.1 *Obiettivi per il miglioramento della salute di genere*, viene richiamato il documento "*Azioni Positive per il triennio 2022-2024*" quale parte

integrante del PIAO.

All'interno del PAP 2022-2024, nell'ambito dell'Azione 7 "BENESSERE ORGANIZZATIVO", propone come obiettivo quello di favorire iniziative e pratiche che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Agenzia. Per l'attuazione di tale obiettivo è prevista l'istituzione in via sperimentale del Consigliere di fiducia.

In relazione a quanto sopra, l'adozione del Codice di Condotta consente all'Agenzia di individuare una specifica misura di prevenzione e contrasto ad eventuali atti o comportamenti di natura discriminatoria ed eventuali molestie sul luogo di lavoro, costituendo la base giuridica di riferimento dell'azione del Consigliere di fiducia, persona terza all'organizzazione, alla quale i lavoratori possono eventualmente direttamente rivolgersi. Il Consigliere di fiducia è inoltre chiamato a:

- proporre all'Amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o superare le situazioni di disagio;
- supportare l'Amministrazione alla definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa;
- monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con il personale ed in particolare con i responsabili di Servizio o di Area;
- relazionarsi, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e con il Comitato Unico di Garanzia al fine di contrastare qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro;
- proporre e organizzare attività di formazione ed informazione volte a promuovere una cultura di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia.

In ordine all'individuazione del Consigliere di fiducia, si richiama la delibera dell'Assemblea n. 7 del 01/08/2023 con la quale è stato approvato il "*Programma per il conferimento di incarichi a soggetti esterni per il periodo 2023-2025*" e nel quale è previsto che "con specifico riferimento all'Area Direzione generale, a prescindere dai documenti di programmazione sopra richiamati, possono essere disposti a favore di soggetti esterni all'Amministrazione incarichi finalizzati:

- a prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di discriminazione, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, *mobbing* e *straining*, che hanno luogo nell'ambiente di lavoro (Consigliere di fiducia)".

L'incarico di Consigliere di fiducia verrà pertanto conferito all'esito di una procedura comparativa tra professionisti dotati di specifica competenza in materia di legislazione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, molestie e *mobbing* oltre che di capacità comunicative e relazionali specifiche per la mediazione dei conflitti.

\*\*\*

Tutto ciò premesso,

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia della mobilità piemontese";

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visto l'art. 12 dello Statuto dell'Agenzia in ordine alle competenze del Consiglio

d'Amministrazione;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del direttore generale ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Acquisito il parere favorevole del segretario generale in ordine alla regolarità formale e sostanziale della deliberazione;

Visto l'art. 134 del TUEL. sulla dichiarazione di immediata eseguibilità delle deliberazioni;

## IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

### DELIBERA

- 1) di approvare in via definitiva il "*Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone*" che si allega alla presente deliberazione (Allegato A);
- 2) di trasmettere il Codice di condotta, di cui al precedente punto, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'Agenzia, perché provveda alla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente / disposizioni generali / atti generali, ai sensi dell'art. 12, c. 1 del D. Lgs. 33/2013;
- 3) di provvedere a darne la più ampia diffusione anche mediante la pubblicazione nella rete intranet dell'ente, nonché rendendolo disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori esterni mediante trasmissione a mezzo posta elettronica istituzionale, come previsto nelle disposizioni finali del codice stesso;
- 4) di demandare al Direttore generale l'indizione della procedura comparativa per la selezione della figura del Consigliere di fiducia prevista dal Codice di condotta;
- 5) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile con successiva votazione separata, espressa e favorevole di tutti gli intervenuti.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 4

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL SEGRETARIO Giorgio Musso	IL PRESIDENTE Cristina Bargerò