

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'
DEL PERSONALE
DI REGIONE TOSCANA**

PREMESSA

La Regione Toscana, che da sempre persegue una politica di attenzione alla persona, intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, all'interno di un ambiente favorevole improntato alle relazioni interpersonali rispettose e proficue; attua una concreta parità di trattamento tra uomini e donne e, al contempo, condanna ogni forma di discriminazione.

Nell'ottica di quanto sopra detto la Regione Toscana adotta il presente Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale che vi lavora ed opera.

TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1

Dichiarazioni di principio

1. La Regione Toscana:

- a. Riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano al suo interno ad essere trattati con *dignità*, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a poter vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto;
- b. garantisce la parità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità e di riconoscimenti;
- c. considera il *benessere psicofisico* e la *serenità psicologica* nei luoghi di lavoro come fattori strategici, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane;
- d. rifiuta qualsiasi *atteggiamento* o *comportamento discriminatorio* lesivo della dignità e della professionalità della persona che ne comprometta l'integrità psicofisica, l'autostima e la motivazione al lavoro;
- e. richiama l'attenzione sulla necessità di realizzare e mantenere un clima di benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione, che deve essere perseguito attraverso il responsabile impegno di tutti nel corretto assolvimento dei propri compiti, in una prospettiva di effettiva *prevenzione* di situazioni lesive della dignità della persona.

Art. 2

Finalità

1. Il presente Codice di Condotta ha la finalità di:

- a. promuovere una cultura improntata al rispetto ed alla tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'ambito di Regione Toscana;
- b. garantire, nel rispetto del diritto alla riservatezza, adeguate e tempestive forme di prevenzione e intervento in relazione a comportamenti tesi a porre in essere fattispecie di discriminazione, molestie e mobbing.
- c. rimuovere le cause che hanno determinato il realizzarsi della fattispecie di discriminazione, vigilare affinché tali situazioni non si riproducano nuovamente e sia salvaguardata l'integrità psico fisica e la dignità della persona.

2. In particolare, al fine di attuare quanto sopra esposto, il presente Codice di condotta disciplina la figura del/della Consigliere/a di Fiducia. Sono inoltre definite le specifiche procedure di tutela informale e formale.

Art. 3

Ambito di applicazione soggettivo

1. Tutti coloro che prestano la propria attività, a qualsiasi titolo, in Regione Toscana sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice di condotta.
2. Si uniformano alle disposizioni del presente Codice di condotta anche i Consiglieri, gli Amministratori della Regione Toscana nei rapporti con i soggetti di cui al punto 1.

Art. 4

Ambito di applicazione oggettivo

1. Il presente Codice di condotta si pone quale strumento di garanzia diretto a prevenire e contrastare qualunque atto o comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing che arrechi un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro.

TITOLO II

SOGGETTI COINVOLTI

Art. 5

Consigliere/a di Fiducia

1. Il/la Consigliere/a di Fiducia è la figura esperta, di provenienza esterna all'Amministrazione, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice di condotta che svolge funzioni di consulenza per il Direttore competente in materia di personale e del Segretario del Consiglio regionale per quanto di competenza della struttura consiliare.

2. Il/la Consigliere/a di Fiducia viene individuata ai sensi dell'art. 7, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 e con le procedure di Avviso pubblico previste dalla Delibera di Giunta regionale n. 48/2010 e ss.mm.

Il/la Consigliere/a viene individuata tra i soggetti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) diploma di laurea conseguito secondo il vecchio ordinamento o di laurea specialistica, magistrale o a ciclo unico in ambito socio – psicologico, sanitario o giuslavoristico;
- b) comprovata esperienza post laurea almeno quinquennale, maturata a livello nazionale e/o internazionale, nella tematica delle discriminazioni nell'ambito del rapporto di lavoro e del disagio lavorativo.

2bis. Il Consiglio regionale, previa intesa con la Giunta regionale, si avvale del/la Consigliere/a di Fiducia nominato secondo le modalità previste al comma 2.

3. Il/la Consigliere/a di Fiducia dura in carica due anni.

4. L'Amministrazione fornisce a tale figura tutte le informazioni e tutti gli strumenti idonei all'adempimento delle proprie funzioni, fermo restando che le funzioni saranno svolte dal/dalla Consigliere/a di fiducia con i mezzi e gli strumenti propri e che dunque l'Amministrazione potrà fornire il necessario supporto concordandone previamente le modalità al solo fine di facilitare l'accesso al servizio da parte del personale.

L'Amministrazione prende in considerazione le segnalazioni del/della Consigliere/a di Fiducia e si adopera, ove possibile, per la rimozione delle situazioni di discriminazione, molestia o mobbing realizzatesi.

5. Il/la Consigliere/a di Fiducia agisce in raccordo con il CUG.

6. Il/la Consigliere/a di Fiducia partecipa, se invitata, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) con funzione propositiva, senza diritto di voto.

7. Il/la Consigliere/a di Fiducia presenta, annualmente una relazione, priva di dati identificativi, sulla propria attività al Direttore competente in materia di personale, al CUG e al Segretario del Consiglio regionale.

8. Il nominativo e i riferimenti per contattare il/la Consigliere/a di Fiducia sono pubblicati sulla Intranet, nella pagina dedicata alle Pari Opportunità. La persona che ritiene di essere stata oggetto di discriminazione, molestia o mobbing può rivolgersi direttamente o su indicazione del CUG.

TITOLO III

PROCEDURE

Art. 6

Procedura informale

1. La persona che ritiene di essere vittima di discriminazione, molestia o mobbing può rivolgersi per una consulenza e/o supporto al/alla Consigliere/a di Fiducia che assume la trattazione del caso in accordo con il Direttore competente in materia di personale (o del Segretario generale per quanto di competenza del Consiglio regionale) al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti lesivi.

Il/la Consigliere/a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il preventivo espresso consenso della persona lesa.

Nello specifico, al fine di istruire il caso ed ottenere l'eliminazione del comportamento lesivo, può:

- a. per prima cosa, ascoltare e consigliare la persona, esaminare la situazione ed acquisire le informazioni necessarie ed utili per la trattazione e la risoluzione del caso;
- b. invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati;
- c. acquisire informazioni necessarie ed utili all'espletamento delle proprie funzioni, anche a mezzo di raccolta di eventuali testimonianze da parte di persone informate dei fatti e accedere agli atti amministrativi inerenti il caso in esame, il tutto nel rispetto e nell'osservanza delle vigenti disposizioni di legge;
- d. valutare l'opportunità di far incontrare la persona che si ritiene lesa e la persona che si presume abbia posto in essere tali comportamenti al fine di acquisire maggiori informazioni sugli eventi occorsi;
- e. proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le parti;
- f. proporre al Direttore competente in materia di personale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso e a tempo stesso prevenire l'eventuale ricomparsa di situazioni discriminatorie bonificando le circostanze che le hanno in passato prodotte.

2. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 90 giorni dal ricevimento della segnalazione al/alla Consigliere/a di Fiducia.

3. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento.

4. Il/la Consigliere/a di Fiducia, garantendo la necessaria riservatezza, redige una relazione per l'Amministrazione, descrivendo anche il clima ed il grado di collaborazione riscontrato durante la gestione del caso.

5. L'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia può essere richiesto al Direttore competente in materia di personale anche dal Direttore Generale, dagli altri Direttori o dai Dirigenti in caso di conflittualità negative nell'ambiente di lavoro, con il fine di promuovere una soluzione pacifica dei contrasti.

6. Per il Consiglio regionale l'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia può essere richiesto al Segretario generale anche dal Direttore di Area e dai Dirigenti in caso di conflittualità negative nell'ambiente di lavoro, con il fine di promuovere una soluzione pacifica dei contrasti.

Art. 7

Procedura formale

1. Il compimento di atti discriminatori, molestie o mobbing sul luogo di lavoro o, comunque, in occasione del lavoro o di atti di ritorsione contro chi denuncia o intende rendere testimonianza degli stessi è valutato ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di responsabilità disciplinare.
2. Nelle ipotesi in cui la persona che ritiene di essere stata oggetto di comportamenti discriminatori, molestie o mobbing non intenda ricorrere all'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia per la definizione informale della vicenda, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, o non si sia addivenuti ad una definizione informale, potrà segnalare al dirigente o al direttore i fatti e le circostanze ai fini dell'eventuale avvio dell'azione disciplinare.
3. Il titolare dell'azione disciplinare (dirigente/UPD) effettua gli accertamenti del caso e, ove ne ravvisi gli estremi, avvia il procedimento disciplinare.
4. Per quanto concerne il regime delle responsabilità, le procedure, le infrazioni e sanzioni disciplinari è fatto esplicito rinvio alla normativa vigente.
5. Il/la Consigliere/a di Fiducia dovrà essere informato dei provvedimenti adottati e delle eventuali sanzioni disciplinari irrogate.
6. E' fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale (penale e/o civile) della quale la persona offesa potrà avvalersi.

TITOLO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 8

Informazione

1. L'Amministrazione si impegna a:
 - a. consegnare a tutto il personale in servizio o all'atto dell'assunzione in servizio, copia del presente Codice di Condotta;
 - b. dare massima diffusione al Codice di Condotta attraverso la pubblicazione nella Intranet di Regione Toscana, nonché la diffusione sul sito istituzionale di Regione Toscana.
2. L'amministrazione, nei programmi di formazione del personale, è tenuta ad includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing o di altra forma di disagio correlata al lavoro e alle procedure da seguire nel caso la fattispecie discriminatoria abbia luogo.

Art. 9

Diritto/Dovere di collaborazione

1. La Regione Toscana si impegna a promuovere le condizioni che consentono a tutto il personale di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, a prevenire il verificarsi di atti di discriminazione lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona nella difesa avverso tali comportamenti.
2. Il personale, i Consiglieri e gli Amministratori della Regione Toscana hanno il diritto/dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona, creando e mantenendo relazioni di lavoro fondate sulla correttezza, sulla trasparenza, sul rispetto e sull'equità.

Art. 10

Riservatezza

1. Per quanto concerne la tutela della riservatezza delle persone coinvolte e/o interessate alla soluzione dei singoli casi di discriminazione, molestia, mobbing si rinvia alla normativa vigente in materia.
2. L'Amministrazione garantisce il diritto di accesso agli atti e ai documenti la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi secondo la normativa vigente e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Art. 11

Monitoraggio

1. L'Amministrazione promuove un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le discriminazioni, le molestie, il mobbing o di altra forma di disagio correlata al lavoro, tenendo conto anche delle relazioni periodiche redatte dal/dalla Consigliere/a di Fiducia.

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente Codice di condotta, adottato con Delibera dell'Ufficio di Presidenza, entra in vigore il giorno successivo all'adozione della stessa.
2. Per quanto concerne le disposizioni di cui agli artt. 5 e 6 la loro efficacia è condizionata alla nomina del/della Consigliere/a di Fiducia, le cui procedure per l'individuazione saranno attivate dai competenti uffici della Giunta regionale entro trenta giorni dall'approvazione della deliberazione della Giunta regionale n. 1396 del 18/11/2019 che ha adottato il medesimo Codice di condotta.

I APPENDICE

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa europea:

La normativa europea ha da tempo 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 ed il loro rendimento professionale. In particolare la **Raccomandazione 92/131 CEE del 27 novembre 1991** sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro si propone di avviare una politica positiva intesa a creare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'invulnerabilità delle persone e la parità di trattamento tra i generi. Si possono citare altresì in proposito la **Direttiva comunitaria n. 43/2000** che attua il principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e le **Direttive n. 78/2000 e 54/2006** che stabiliscono un quadro di riferimento per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di

lavoro. Non ultima in ordine di importanza la **Risoluzione A3-0043/94** del Parlamento Europeo che prevede, anche se a livello ancora embrionale, la figura del/della Consigliere/a di Fiducia.

Per quanto concerne, oltre al perseguimento del benessere lavorativo, la prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute delle persone, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, sono da tenere presenti i contenuti dell'**Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004** in collegamento con quanto previsto dalla normativa nazionale, nel **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Le parti sociali europee, riconoscendo che le molestie e la violenza sul posto di lavoro sono potenziali fattori di stress lavoro correlato hanno negoziato, nel 2007, uno specifico **Accordo quadro** sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro.

La normativa nazionale:

A livello normativo nazionale, all'art. 7 comma 1 del **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165** (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), come sostituito dall'art. 21, comma 1, della **legge 4 novembre 2010, n. 183** (Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro), è previsto che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

Ancora, il medesimo D.Lgs n. 165/2001, all'art. 57, comma 3 disciplina il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG): "Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori".

Le pari opportunità, come disciplinato dalla **Direttiva 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica** sono "*principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni..*" ed il "*..presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi*".

Ciascuna Amministrazione deve dunque porsi l'obiettivo dell'eliminazione e della prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Il **decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile, n. 62** (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) attribuisce al/alla dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto/a, rapporti positivi e rispettosi tra il personale assegnato improntati al benessere organizzativo grazie a iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere.

Il **decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198** (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) prevede, nello specifico per le pubbliche amministrazioni, che le stesse predispongano appositi Piani di Azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione, tra i generi, di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Il CCNL Regioni-Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005, all'interno delle proposte formulate dai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, prevede la costituzione ed il funzionamento di Sportelli di ascolto, l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, nonché la definizione di appositi Codici di Condotta.

La normativa regionale:

Il legislatore toscano, in ottemperanza alla normativa nazionale ed alle fonti pattizie di cui sopra, con **Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1** (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale), nel perseguire l'obiettivo della realizzazione delle pari opportunità e parità di genere, disciplina l'introduzione di Azioni Positive per il personale di Regione Toscana, individuate sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in raccordo con la Consigliera regionale di parità, con la Commissione regionale per le pari opportunità e con le strutture regionali competenti in materia.

In particolare, l'art. 36 dispone che le Azioni Positive approvate dalla Giunta regionale sono dirette a:

- a) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario di genere;
- b) favorire un'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro per meglio conciliare la vita familiare con la vita lavorativa;
- c) agevolare il reinserimento delle lavoratrici al rientro dal congedo per maternità, anche attraverso il mantenimento delle proprie mansioni o di mansioni equivalenti e l'accesso alla formazione;
- d) attivare, nella gestione delle risorse umane, comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere;
- e) prevenire situazioni di discriminazione diretta e indiretta e molestie sessuali.

L'adozione del presente Codice di condotta è stata dunque prevista nell'ambito delle iniziative contenute nel Piano triennale delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana relativo al triennio 2017/2019 (punto 4. Iniziative rivolte alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro) approvato con **Delibera di Giunta regionale n. 678 del 26 giugno 2017**.

Da segnalare inoltre la **legge regionale 2 aprile 2009, n. 16** (Cittadinanza di genere) che pone, tra gli obiettivi della Regione Toscana quello di rimuovere ogni ostacolo che si frappone al raggiungimento di una piena parità di genere nella vita sociale, culturale ed economica e la **legge regionale 15 novembre 2004, n. 63** (Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere) che, più nello specifico, pone l'attenzione sulle discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, inserendo disposizioni a tutela dei soggetti maggiormente esposti al rischio di esclusione sociale.

Infine è da ricordare, all'interno del Programma delle attività per l'anno 2019 della Commissione Regionale Pari Opportunità della Toscana, tra le attività relative alla prevenzione ed al contrasto della violenza di genere, la proposta all'Amministrazione regionale per la realizzazione di un progetto che preveda l'istituzione di una figura di fiducia all'interno dell'Ente, con competenze tecnico professionali specifiche tali da poter svolgere una funzione di ascolto e sostegno nelle ipotesi di violenza di genere.

II APPENDICE

Le fattispecie della discriminazione, delle molestie in ambito sessuale e del mobbing secondo la normativa e la giurisprudenza

Premessa

Le fattispecie persecutorie di cui si tratta nel presente Codice sono state in parte oggetto dell'intervento del legislatore nazionale e di numerose decisioni giurisprudenziali che si aggiungono alla dottrina in materia.

Una definizione di dette figure non è sempre netta ed univoca, in ragione della accennata molteplicità delle sentenze in merito e della creazione da parte di dottrina e giurisprudenza di sottocategorie delle stesse fattispecie quali forme specifiche o attenuate delle medesime (delle quali non si tratta però nel Codice).

Si consideri altresì che i concetti di discriminazione, molestie in ambito sessuale e mobbing si compenetrano in parte, costituendo in alcuni casi l'uno espressione specifica dell'altro (come meglio illustrato di seguito, in particolare, le molestie sono considerate come forme di discriminazione, se poste in essere per specifici motivi discriminatori ed il mobbing è ritenuto una forma di molestia ripetuta nel tempo).

Precisato quanto sopra, si riportano di seguito le norme e le decisioni della giurisprudenza volte a illustrare i tratti principali delle figure in epigrafe, nella loro accezione espressamente connessa alla occasione di lavoro.

Discriminazione

Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), citato nei paragrafi precedenti, all'articolo 25, definisce il concetto di discriminazione per motivi di genere sessuale, distinguendo tra discriminazione diretta e indiretta (nel presente Codice non si attua tale distinzione, a differenza di quanto fa il legislatore nelle norme che si citano di seguito, ma il termine stesso "discriminazione" è riferito genericamente a entrambe le fattispecie).

La norma citata dispone : " 1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. 2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. "

In particolare, per gli aspetti retributivi l'articolo 28 del d.lgs. 198/2006 dispone: "1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. (...)"

La giurisprudenza in materia fornisce casi esemplificativi dei concetti espressi dal d.lgs. 198/2006. Si vedano tra le altre:

"Nel caso in cui le mansioni svolte ricoprono pari rilevanza strategica nell'organizzazione societaria, la disparità di trattamento retributivo della lavoratrice donna rispetto al collega uomo costituisce condotta discriminatoria (...). (Corte d'Appello Torino Sez. lavoro, 25/09/2017)

"Configura discriminazione indiretta nell'accesso al lavoro la previsione, in un bando di concorso, di identici punteggi per le prove riguardanti l'idoneità fisica per i candidati dei due sessi, sia in termini assoluti, che con riguardo all'individuazione della 'soglia' minima che gli aspiranti debbono superare (in ciascuna delle quattro prove e nel punteggio complessivo) per non essere giudicati inidonei". (Cons. Stato Sez. IV Sent., 27/04/2012, n. 2472)

"La clausola del contratto collettivo che subordini la concessione di un premio aziendale alla presenza effettiva in servizio per un numero minimo di giorni deve ritenersi illegittima e discriminatoria, determinando una posizione di ingiustificato svantaggio in capo alle lavoratrici madri, sia rispetto ai colleghi maschi sia rispetto alle colleghe non in stato di gravidanza." (Tribunale Firenze Sez. lavoro, 15/02/2011)

Il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.), ed il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.), all'articolo 2, forniscono la nozione di discriminazione per motivi razziali (il d.lgs. 215/2003) e per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale (il d.lgs. 216/2003). Le norme citate definiscono discriminazione diretta la situazione in cui, per le ragioni sopra illustrate una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga e per discriminazione indiretta la situazione indiretta in cui una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. L'ordine di discriminare persone è considerato una discriminazione.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi suesposti, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

L'articolo 2 del d.lgs. 215/2003 fa salva la disciplina prevista dall'articolo 43, commi 1 e 2 del **decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero.)**, il quale fornisce ulteriori definizioni: "(...) costituisce discriminazione ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine

nazionale o etnica, le convinzioni e le pratiche religiose, e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica; 2. In ogni caso compie un atto di discriminazione: (...) c) chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione, (...) allo straniero regolarmente soggiornante in Italia soltanto in ragione della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità; (...) e) il datore di lavoro o i suoi preposti i quali, (...) compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza. Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. (...).”

Molestie per ragioni connesse al sesso e le molestie sessuali.

Con il termine molestie si intende, in linea generale, ogni situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.

Nel presente Codice con il termine “molestie” si intendono le molestie per ragioni connesse al sesso e le molestie sessuali.

Le molestie di carattere morale (intese quale 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) in occasione di lavoro non sono trattate in quanto, secondo l'opinione prevalente, una forma delle stesse, è il mobbing, trattato in questo Codice quale fattispecie autonoma.

Come accennato in precedenza, le molestie sono ritenute dal legislatore forme di discriminazione.

Ai sensi **dell'articolo 26 del d.lgs.198/2006**, infatti, “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.” Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopra descritti o di essersvi sottomessi.

Per completezza si accenna al fatto che la giurisprudenza attua una distinzione tra la violenza sessuale, di cui all'articolo 609 bis c.p., in forza del quale è punito “chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali” e la molestia sessuale, compresa nel reato di molestia di cui all'articolo 660 c.p.. Nel caso della violenza sessuale la condotta sanzionata comprende qualsiasi atto che, risolvendosi in un contatto corporeo, pur se fugace ed estemporaneo, tra soggetto attivo e soggetto passivo del reato, ovvero in un coinvolgimento della sfera fisica di quest'ultimo, ponga in pericolo la libera autodeterminazione della persona offesa nella sfera sessuale, mentre il reato di molestia sessuale è integrato solo in presenza di espressioni volgari a sfondo sessuale ovvero in atti di corteggiamento invasivo ed insistito diversi dall'abuso sessuale (Cass. Pen. Sez. III, sent. 04/10/2012, n. 38719).

Mobbing

Il termine mobbing, correntemente utilizzato anche in Italia, deriva dal termine della lingua inglese “to mob”, ovvero assalire. Se ne trova traccia già nel 1999 in una sentenza del Tribunale di Torino del 16 novembre: “Si tratta di un fenomeno ormai internazionalmente noto come mobbing. Il termine, proviene dalla lingua inglese e dal verbo to mob [attaccare, assalire] e mediato dall'etologia, si riferisce al comportamento di alcune specie animali, solite circondare minacciosamente un membro del gruppo per allontanarlo. Spesso nelle aziende accade qualcosa di simile, allorché il dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, vengono poste in essere nei suoi confronti pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro e, nei casi più gravi, ad espellerlo; pratiche il cui effetto è di intaccare

gravemente l'equilibrio psichico del prestatore, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino suicidio”.

Pur in assenza di legislazione specifica sul punto (vi sono comunque stati disegni di legge in materia), il mobbing trova in suo fondamento normativo nella Costituzione, laddove la stessa tutela la salute ed il lavoro e nelle disposizioni del codice civile, all'articolo 2043, che prevede l'obbligo di risarcire il danno ingiusto ed all'articolo 2087, che impone all'imprenditore di adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Nella **contrattazione collettiva** l'istituto in esame è inteso quale “forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti [*mobbing verticale o bossing nel primo caso ed orizzontale nel secondo*]- nei confronti di un lavoratore. 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 e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.”

Il mobbing è stato poi oggetto di ampia giurisprudenza, la quale individua la condotta, l'evento lesivo, il nesso causale e l'elemento soggettivo per la configurabilità del detto fenomeno e quindi: “a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti, i comportamenti lesivi.” (Cass. Lavoro 27/01/2017, n. 2148 ; conformi, tra le altre: Cass. 10/12/2012, n. 22393; Cons. Stato, sez. IV, 01/07/2019, n. 4471).