



## **CODICE ETICO E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELL'AGENZIA REGIONALE "PUGLIAPROMOZIONE"**

### **Premessa**

nell'ambito della propria autonomia Pugliapromozione ha inteso adottare il "Codice Etico e per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, dell'Agenzia regionale Pugliapromozione".

Il presente "Codice" viene adottato:

- a) in attuazione della raccomandazione della Commissione della Comunità Europea del 27 novembre 1991 nr. 29/131, e alla Risoluzione del Parlamento Europeo dell'11 febbraio 1994;
- b) in virtù dei Decreti Legislativi nn. 215 e 216 del 2003 e del D.L.gs. nr. 145 del 2005, decreti di recepimento delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2002/73/CE, relative ai divieti di discriminazione diretta ed indiretta;
- c) in virtù del "Codice delle pari opportunità" di cui al Decreto Legislativo nr. 198 dell'11 aprile 2006;
- d) in considerazione del Decreto Legislativo nr. 81 del 9 aprile 2008, in attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, nr. 123, in materia di "tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", laddove all'art. 2 si definisce il concetto di salute come "stato complessivo di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o infermità";
- e) in virtù dell'art. 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, nr. 240.

### **Art. 1 FINALITA'**

1. Il Codice ha lo scopo di assicurare che la condotta del personale di Pugliapromozione, e di tutti coloro che a vario titolo operano per la realizzazione dei fini istituzionali di cui alla legge istitutiva di Pugliapromozione, sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Agenzia, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali;
2. Il personale di Pugliapromozione ispira i suoi comportamenti ai principi costituzionalmente garantiti ed in particolare a quelli di cui agli artt. 2, 3, 4, 9, 33, 34, 37, 54 della Costituzione;
3. Il Codice impegna, altresì, ad assumere comportamenti idonei a:
  - a) realizzare e diffondere i valori fondamentali della legalità, della solidarietà e del rifiuto di ogni discriminazione. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio o molesto costituisce un'intollerabile violazione della dignità di tutti coloro che operano all'interno della comunità di lavoro di Pugliapromozione e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa di chi lo subisce;
  - b) a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona;

- c) sviluppare il senso di responsabilità e di rispetto dei doveri all'interno della comunità di lavoro;
  - d) evitare che chiunque possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di svantaggio personale, familiare e sociale dell'altro/a per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti o vessatori;
  - e) sviluppare e incentivare la leale collaborazione, lo spirito di servizio e il senso di appartenenza alla comunità;
  - f) garantire in ogni circostanza il rispetto del criterio del merito, attraverso procedure che assicurino la valutazione comparativa dei candidati, la trasparenza e la pubblicità degli atti.
4. Il Codice costituisce integrazione e specificazione dei principi enunciati dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ( Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000), e non innova la disciplina vigente in materia di diritti, doveri ed obblighi del personale docente e tecnico amministrativo.

## **Art. 2**

### **DESTINATARI DEL CODICE**

1. I dipendenti di Pugliapromozione sono impegnati al rispetto del Codice in relazione ai compiti e alle responsabilità assunte sia individualmente, sia nell'ambito degli organi collegiali.
2. Il Codice si applica, anche a tutti coloro che, a qualsiasi titolo lavorano ed operano in nome e per conto di Pugliapromozione.

## **Art. 3**

### **CORRETTEZZA**

1. I destinatari del Codice sono tenuti a:  
improntare i rapporti con gli altri colleghi, e con quanti entrino in contatto con Pugliapromozione, a principi di lealtà e rispetto reciproco;
  - a) di utilizzare le strutture e le risorse umane e finanziarie di Pugliapromozione per finalità che siano strettamente ed esclusivamente connesse all'esercizio delle attività istituzionali;
  - b) prestare piena collaborazione alle iniziative poste in essere dalla struttura di afferenza tesa a migliorare la qualità dei servizi che essa è tenuta ad erogare;
  - c) non assumere comportamenti che possano risultare lesivi del buon nome di Pugliapromozione.

In particolare:

- a. il personale dipendente è tenuto ad adempiere in modo scrupoloso e corretto ai compiti ai quali è stato assegnato tenendo, inoltre, un comportamento disponibile e aperto nei confronti dei colleghi e delle persone con cui relaziona nello svolgimento dei propri compiti e funzioni;
- b. il personale assegnato a compiti e funzioni di "front office" e il personale che si relaziona con il pubblico, è tenuto ad adempiere in modo scrupoloso e corretto ai compiti assegnati, a fornire nel modo più esaustivo le informazioni richieste improntando il proprio comportamento alla cortesia e al fattivo operare;

#### **Art. 4**

### **CONFLITTO DI INTERESSE E IMPARZIALITA'**

1. I destinatari del Codice sono tenuti ad astenersi da ogni comportamento che possa dar luogo a conflitti di interesse e devono adottare le misure più idonee per evitare ogni situazione che possa condurre a tale conflitto.

Si ha conflitto di interessi ogni qualvolta un dipendente di Pugliapromozione, si trovi in presenza di un interesse soggettivo contrastante con quelli dell'Agenzia e, deliberatamente ponga in atto comportamenti che privilegino il primo con evidenti e chiari danni per i secondi.

2. In particolare ogni destinatario è tenuto a:

- a) astenersi dall'assumere o concorrere ad assumere, anche nell'ambito di organi collegiali, decisioni che coinvolgono interessi individuali propri, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il quarto grado o affini entro il terzo grado, di associazioni od organizzazioni cui aderisca o con cui intrattenga rapporti;
- b) rifiutare ogni donazione, finanziamento o altra utilità che possa costituire, anche indirettamente, ostacolo al rispetto del criterio del merito o possa comunque porre in dubbio l'imparziale esercizio delle proprie funzioni;
- c) il destinatario dovrà comunicare preventivamente al soggetto istituzionale o gerarchico superiore l'esistenza di un conflitto di interesse che lo riguardi.

#### **Art. 5**

### **LIBERTA' E DIGNITA' PERSONALE**

1. I destinatari del Codice sono tenuti a:

- a) astenersi da ogni comportamento discriminatorio o vessatorio, o che possa ledere l'onore e la reputazione di colleghi, collaboratori e di chiunque entri in contatto con le strutture di Pugliapromozione;
- b) astenersi da ogni comportamento che possa configurare, grazie all'autorità della posizione ricoperta, un'interferenza indebita nell'esercizio di funzioni e compiti che ricadono nella responsabilità di altri soggetti.

#### **Art. 6**

### **NOME DI PUGLIAPROMOZIONE**

1. Tutti i dipendenti di Pugliapromozione sono tenuti a rispettare e garantire il buon nome dell'Agenzia Pugliapromozione e a comportarsi in modo consono.
2. Ad ogni singolo dipendente non è pertanto permesso:
  - a) fare uso illecito e, comunque, improprio del nome di Pugliapromozione, del suo logo e dei suoi simboli ad essa appartenenti;
  - b) sfruttare e utilizzare impropriamente all'esterno il nome di Pugliapromozione per fini personali e non inerenti all'attività istituzionale.

#### **Art. 7**

### **UTILIZZO DELLE RISORSE, DEI SERVIZI E DEGLI SPAZI UNIVERSITARI**

1. I dipendenti di Pugliapromozione di cui all'art. 2 del presente Codice devono utilizzare servizi e risorse e spazi di lavoro in modo conforme ai fini istituzionali.

#### **Art. 8**

### **DEFINIZIONE DI MOLESTIE SESSUALI, MORALI E ATTI DISCRIMINATORI**

1. Per molestia sessuale s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare nell'ambiente di lavoro un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni sessuali in quanto il fattore che le determina è rappresentato dal sesso di colei o colui che ne è stato fatta/o segno e, pertanto, sono vietate in quanto violano la dignità della persona e il principio della parità di trattamento fra donne e uomini. La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole, che è invece ben accetto e reciproco. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.
3. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.
4. La molestia sessuale assume particolare gravità qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti, esplicitamente o implicitamente, dai datori di lavoro o dalle/dai colleghe/i, a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o rapporti di servizio e studio.
5. Tra gli esempi che rientrano nei comportamenti di molestia sessuale si possono citare:
  - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
  - b) minacce, discriminazioni e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale o, al contrario, per essersi sottomessi, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, sul percorso o sull'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
  - c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
  - d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
  - e) gesti o ammiccamenti provocatori e indesiderati a sfondo sessuale;
  - f) esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro.
6. Per molestia morale si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio idoneo a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore/trice;
7. Per comportamento discriminatorio s'intende quel comportamento, per il quale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto lo sarebbe un'altra in una situazione analoga; una disposizione è discriminatoria se vi sia contenuto un criterio, una prassi, apparentemente neutri, ma che possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (v. D.Lgs. 251/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, dell'origine etica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età, del sesso, delle convinzioni personali e delle ideologie.

### **Art. 8**

### **PROCEDURE A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA**



1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato oggetto di molestie asessuale, morale e/o discriminazione, come descritti all'articolo precedente, può fare denuncia secondo quanto prescritto dal Codice di condotta adottato da Pugliapromozione nella lotta contro le molestie sessuali.