



SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE PIEMONTE
Azienda Sanitaria Locale “Città di Torino”
Costituita con D.P.G.R. 13/12/2016 n. 94
Cod. fiscale/P.I. 11632570013
Sede legale: Via San Secondo, 29 – 10128 Torino
☎ 011/5661566 ☎ 011/4393111

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CODICE ETICO DELL'ASL CITTA' DI TORINO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ E PER LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI, DELLE MOLESTIE E DEL MOBBING

Premessa

Al fine di affermare la dignità della persona e di prevenire comportamenti rilevabili come *mobbing*, molestie, anche sessuali e comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro e per la soluzione positiva di eventuali situazioni conflittuali l'Asl Città di Torino elabora e adotta il presente Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Azienda, che definisce l'insieme delle norme etiche e sociali sui quali si fonda la nostra comunità lavorativa.

Il Codice Etico è adottato in considerazione del fatto che tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di essere trattati con rispetto e dignità. Ogni forma di molestia, *mobbing*, discriminazione, violenza, anche sessuale, verbale, non verbale o psicologica, inquinano l'ambiente di lavoro e producono effetti negativi sulla fiducia, sul morale e sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime, nonché, in misura minore, di coloro che ne vengono a conoscenza.

Con l'emanazione del Codice Etico, l'Asl Città di Torino richiede alla propria comunità di lavoratori / lavoratrici, nel rispetto dei ruoli e delle specifiche competenze, di osservare e promuovere i principi fondamentali della Costituzione relativi alla pari dignità sociale senza distinzione di genere, di identità di genere, di età, di disabilità, di razza o etnia, di lingua, di religione, di opinioni politiche o personali, di condizioni personali e sociali, di appartenenza sindacale e di orientamento sessuale.

La tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing*, discriminazione, violenze, così come il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, sono garantite dai principi di parità sostanziale sanciti all'art. 3 Cost..

(vedi normativa in appendice)

Articolo 1

Principi e finalità

1. Nell'ambito lavorativo tutte le persone hanno diritto ad essere trattate con dignità e rispetto e tutte sono tenute a contribuire affinché l'organizzazione del lavoro sia fondata, anche nei confronti dei terzi, sui principi di correttezza e uguaglianza e affinché i rapporti interpersonali siano improntati al mantenimento di un clima favorevole.

2. Fermo restando il diritto di ogni dipendente e di ogni persona che entra in contatto con l'Azienda alla tutela da qualsiasi atto o comportamento indesiderato, l'Asl Città di Torino assume tutte le iniziative volte a favorire il rispetto dell'inviolabilità della persona attraverso la prevenzione, che si estrinseca in particolare in attività di informazione e formazione.

3. La persona che subisce molestie verbali o non verbali, fisiche o psicologiche, anche di natura sessuale, ovvero atti o comportamenti discriminatori rispetto al genere, all'identità di genere, all'età, alla disabilità, all'origine etnia, alla lingua, alla religione, alle opinioni politiche o personali, alle condizioni personali e sociali, all'appartenenza sindacale o all'orientamento sessuale, ha diritto di ottenere l'interruzione del comportamento lesivo attraverso le procedure stabilite dal presente Codice Etico, nonché da altre disposizioni regolamentari e normative.

4. Nel corso dello svolgimento delle procedure di cui sopra, chi denuncia di subire o aver subito molestie o atti discriminatori ha diritto alla riservatezza, anche al fine di evitare ritorsioni dirette e/o indirette.

5. L'Asl Città di Torino si impegna a promuovere il benessere organizzativo eliminando eventuali cause di tipo organizzativo e/o carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.

Articolo 2
Soggetti destinatari e ambito di applicazione

Sono tenuti all’osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice Etico tutti i dirigenti, i dipendenti dell’Asl Città di Torino e tutti i soggetti che hanno rapporti di collaborazione con l’Azienda e con il suo personale.

Il Codice Etico si applica quindi a tutto il personale strutturato sia a tempo indeterminato che determinato dell’Asl Città di Torino, nonché al personale che a qualsiasi titolo e livello organizzativo vi presti servizio e/o attività e ha come oggetto la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto ad atti e/o fatti lesivi del proprio benessere e della propria dignità.

Articolo 3
Definizione di molestia

La molestia consiste in un comportamento indesiderato, ostile, fisicamente e/o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di identità di genere, di appartenenza etnica, fondata sull’orientamento sessuale, sull’età, sulla disabilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale, a causa degli stereotipi o derivante da una particolare fragilità di salute o emotiva.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia:

1. Offese, intimidazioni, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell’autostima e della reputazione personale e professionale;
2. Minacce di licenziamento o di altri provvedimenti disciplinari, induzione alle dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;

3. Cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccesso di controllo;
4. Commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

<p style="text-align: center;">Articolo 4 Definizione di <i>Mobbing</i>, <i>Bossing</i> e <i>Straining</i></p>
--

Il *mobbing* consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori ripetuti o reiterati nel tempo, 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, sino all'ipotesi di una sua esclusione o isolamento dal luogo/contesto di lavoro. Costituisce circostanza aggravante la provenienza del *mobbing* da un superiore gerarchico (c.d. *bossing*).

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono ascrivibili al *mobbing* le seguenti condotte:

1. ripetuta delegittimazione della persona o lesione dell'immagine;
2. discredito negli ambienti di lavoro, calunnia o diffamazione di lavoratrici e lavoratori;
3. umiliazione, compimento di atti o comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare, ostacolare o danneggiare la lavoratrice e il lavoratore nella carriera;
4. esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale, diniego deliberato di informazioni relative al lavoro, oppure comunicazione di informazioni non complete o non pertinenti;
5. uso di espressioni insultanti o atteggiamenti ostili in modo deliberato, emarginazione sistematica della lavoratrice o del lavoratore da progetti rientranti nel ruolo e nella funzione ricoperta.
6. adozione, in un determinato ambiente di lavoro, di un linguaggio verbale e/o non verbale che crei una situazione di disagio e comporti come conseguenza l'esclusione o l'auto esclusione delle persone.

Si ha, viceversa, *straining* in quelle fattispecie di *mobbing* attenuato, in cui la vittima subisce almeno una azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante.

<p style="text-align: center;">Articolo 5 Definizione di molestia sessuale</p>
--

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato - fisico, verbale, non verbale a connotazione sessuale o fondato sul sesso che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto. Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del genere, identità di genere o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, dell'appartenenza sindacale, della disabilità e dell'età.

Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le molestie sessuali:

1. Comportamenti ed osservazioni verbali e non verbali attinenti alla sfera sessuale che umilino la vittima e siano mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, o che implicino una concezione dell'altro o dell'altra in termini di inferiorità;
2. Richiesta di favori sessuali e/o di prestazioni indesiderate a contenuto sessuale rivolti ad una persona a prescindere dal genere, identità di genere o orientamento sessuale;
3. Comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
4. Comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, anche aggravati da minacce di sanzioni, di punizioni e di conseguenze negative sull'attività lavorativa, come pure dalla promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro per il caso di accettazione della proposta;
5. Intimidazioni, minacce e ricatti determinati dal rifiuto di comportamenti finalizzati a richiedere o proporre atti e comportamenti a sfondo sessuale;

6. Affissione o esposizione di materiale a sfondo sessuale, o pornografico nei locali di lavoro, anche in formato elettronico;
7. Adozione di espressioni, comportamenti e/o criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.

Ogni comportamento va valutato secondo ragionevolezza; e spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento possa essere tollerato e quale considerato offensivo o sconveniente. La natura indesiderata della molestia, anche sessuale, la distingue dal comportamento amichevole, connotato da consenso e reciprocità.

Articolo 6 Definizione di discriminazione
--

Il D.lgs. n° 198/2006, integrato dal D.lgs. n° 5/2010, all'Art. 25 definisce le discriminazioni come segue:

Discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole, le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della provenienza geografica o causa degli stereotipi una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga.

Rientrano, in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo nella tipologia dei comportamenti determinanti discriminazione diretta:

1. trattamenti meno favorevoli rivolti a una/un dipendente per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità, paternità, congedi parentali ai sensi del Decreto Legislativo n. 151 del 2001 e s.m.i. ;
2. scelte e/o selezioni, per lo svolgimento di compiti e mansioni qualificate, di persone in base al genere, all'identità di genere all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, alle condizioni personali, all'età, alla disabilità, alle opinioni personali, politiche o all'appartenenza sindacale;
3. disposizioni che implicino la discriminazione delle persone in base al genere,

all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, allo stile di vita, all'età, alla disabilità, alle opinioni personali.

Discriminazione indiretta, quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutro determini, o possa determinare, per le lavoratrici e i lavoratori, una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri soggetti, in ragione del genere, dell'identità di genere, dell'etnia, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni religiosi, personali e/o politiche o dell'appartenenza sindacale. Si configurano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, come discriminazioni indirette comportamenti come:

1. adozione nei criteri di selezione per l'accesso al lavoro, per la progressione di carriera, per l'ammissione alla formazione e per l'attribuzione di lavoro e/o incarichi, di requisiti che, anche se apparentemente neutri, di fatto discriminano le persone in base al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento sessuale, allo stile di vita, all'età, alla disabilità e alle opinioni personali;

Articolo 7
Misure di prevenzione

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguale dignità e rispetto, l'Asl Città di Torino:

1. Si impegna a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che – ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi – contrastano palesemente con una società civile e democratica;
2. Si attiva affinché vengano perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile e/o svilente nel contesto lavorativo;
3. Promuove la creazione di un clima relazionale dove la gestione dei conflitti sia realizzata in modo consapevole e paritario;
4. Monitora il benessere organizzativo del personale nei diversi settori dell'Azienda

- 5. Promuove e sostiene l'attività del Comitato Unico di Garanzia - CUG per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- 6. Si impegna a promuovere il Piano Eguaglianza di Genere (GEP), anche attraverso attività di formazione;
- 7. Nomina la/il Consiglieria/e di Fiducia a cui attribuisce le funzioni di cui ai successivi artt. 11 e ss.

Articolo 8
Responsabilità dell'applicazione del Codice Etico

Tutto il personale, che a qualsiasi titolo presti la sua attività all'interno dell'Asl Città di Torino, è tenuta/o a favorire un clima lavorativo ed organizzativo in linea con il presente Codice. Chi ricopre un ruolo dirigenziale è tenuto a vigilare sulla corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico ed è tenuto altresì a promuovere un clima lavorativo appropriato allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione.

Articolo 9
Organismi di Parità interni all'Asl Città di Torino

La/il Consiglieria/e di Fiducia e il CUG sono gli organi di riferimento interni all'Asl Città di Torino per fornire consulenza ed assistenza a chi è vittima di mobbing, molestie, anche sessuali, e comportamenti svilenti e/o discriminatori. Qualora si verifichi sul posto di lavoro un atto o un comportamento indesiderato che rientri in una delle categorie sopra enunciate il personale interessato potrà rivolgersi alla/al Consiglieria/e di Fiducia che può avvalersi del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per avviare una procedura informale, per dare soluzione al caso. La/il Consiglieria/e di Fiducia e il CUG, ove la vittima lo ritenga opportuno, intervengono al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Articolo 10

Il Comitato Unico di Garanzia CUG

1. Il Comitato Unico di Garanzia ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge.

2. Il CUG opera all'interno dell'Asl Città di Torino al fine di garantire parità e pari opportunità tra generi nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione e di violenza, esercitando i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'art. 21, Legge 183 / 2010.

Articolo 11

Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza e assistenza alle/ai dipendenti e a tutti coloro che a vario titolo abbiano rapporti di collaborazione con l'Azienda e con il suo personale che siano vittime dei comportamenti previsti e disciplinati nel presente Codice.
2. Assicura l'ascolto e la tutela al personale e ai collaboratori che segnalano casi di mobbing o episodi di discriminazioni diretta o indiretta o di molestie, proponendo all'Azienda e agli organi competenti, misure idonee alla rimozione degli effetti del contegno denunciato e alla risoluzione del caso, illustrando le possibili procedure percorribili.
3. La/il Consigliera/e è un/a professionista con esperienza pluriennale, preparazione e capacità necessarie a svolgere il compito assegnato, attestato da idoneo *curriculum* professionale.
4. La/il Consigliera/e collabora con il CUG e può partecipare alle sedute del Comitato Unico di Garanzia, relaziona annualmente allo stesso sull'attività svolta, suggerisce azioni positive e partecipa alle iniziative di formazione e informazione nelle materie oggetto del presente Codice.
5. La/il Consigliera/e di Fiducia può essere revocata/o, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Articolo 12

Compiti e funzioni della Consiglieria/e di Fiducia

Le principali funzioni della/del Consiglieria/e di Fiducia, in riferimento al presente Codice, sono:

1. Ricevere le segnalazioni;
2. Valutare le segnalazioni rispetto alle fattispecie disciplinate nel presente Codice Etico;
3. Sentire i soggetti interessati, i presunti autori degli illeciti, i terzi informati;
4. Raccogliere la documentazione utile e/o necessaria alla risoluzione del caso;
5. Mettere in atto ogni iniziativa finalizzata al superamento delle situazioni di disagio, per ripristinare un sereno ambiente di lavoro anche formulando proposte alla Direzione Aziendale, anche relative al trasferimento di cui sia risultato autore del mobbing, bossing, straining, molestie e/o discriminazioni.

Per l'assolvimento dei propri compiti:

1. Può avvalersi dei componenti del C.U.G, dell'ufficio personale, nonché degli altri uffici dell'Asl Città di Torino, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita;
2. Richiede a chi li detenga o al Direttore Generale o al Dirigente competente, copia di atti e documenti amministrativi inerenti i casi in trattazione. Chi riceve la richiesta è tenuto a fornire atti e documenti tempestivamente.

Articolo 13

Procedure per la trattazione dei casi

La/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a *mobbing*, *bossing*, *straining*, molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche può avvalersi della procedura informale rivolgendosi direttamente alla/al Consiglieria/e di Fiducia per la trattazione del caso o, in alternativa, della procedura formale, ai sensi dell'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Il ricorso alla procedura formale è altresì consentito nel caso in cui la vittima di comportamenti molesti o discriminatori ritenga insufficienti o comunque non risolutivi i tentativi di soluzione del problema intrapreso con la procedura informale.

Procedura informale

La persona interessata chiede, senza particolari formalità, l'intervento della/del Consigliera/e di Fiducia al recapito che l'Azienda si impegna a portare a conoscenza dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti informatici di comunicazione.

La/il Consigliera/e:

1. Esamina il caso, fornendo alla persona interessata ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti esposti, alle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento e sui relativi limiti di tempo entro cui vanno attivate.
2. D'intesa con la persona interessata dal comportamento vessatorio, molesto o discriminatorio, valuta l'opportunità di un confronto diretto con la persona incolpata, nonché l'ascolto di eventuali testimoni.
3. Procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto/a responsabile.
4. Comunica, ricevendone espresso assenso, alla parte lesa ogni iniziativa che intende assumere e le proposte conclusive, per la soluzione del caso.
5. La partecipazione degli interessati agli incontri con la/il Consigliera/a può anche avvenire in orario di servizio e fuori orario di servizio, a discrezione della persona interessata.
6. È facoltà della parte lesa chiedere in ogni momento l'archiviazione della procedura, anche per avvalersi di altre forme di tutela.
7. Ove accerti la sussistenza di una fattispecie di *mobbing*, *bossing*, *straining*, molestie o discriminazione, la/il Consigliera/e di Fiducia propone direttamente agli interessati tutti gli atti e/o i provvedimenti necessari per la rimozione degli effetti o formula idonea proposta direttamente alla Direzione dell'Azienda.

Il personale, strutturato, dipendente o non dipendente, con contratti di collaborazione e, comunque, tutte le persone che operano per la Asl Città di Torino hanno il dovere di dare tempestiva risposta e di collaborare con il/la Consigliere/a di Fiducia, a fronte di richieste di informazioni, documenti e/o di colloqui e in ogni altro modo proposto per la miglior gestione del caso.

Procedura formale

1. La persona interessata dal comportamento vessatorio, molesto o discriminatorio può comunque avvalersi della procedura formale, mediante denuncia dei fatti al Dirigente competente o alla Direzione Generale.
2. Qualora emergano fatti disciplinarmente rilevanti, troveranno applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia di responsabilità disciplinare.
3. La/Il Consigliera/e di Fiducia, nel corso della procedura formale, potrà prestare assistenza alla persona offesa, qualora quest'ultima ne faccia richiesta.

Articolo 14 Riservatezza, tutela e ritorsione
--

1. Tutte le persone coinvolte nei casi di *mobbing, bossing, straining*, molestie sessuali e comportamenti discriminatori sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza, fatti salvi gli obblighi di risposta alla/al Consigliera/e di Fiducia e agli organi titolari del procedimento disciplinare. La persona che ha subito i comportamenti di cui sopra ha diritto di richiedere l'omissione e/o cancellazione del proprio nome da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.
2. È garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti destinatari ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.
3. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure, quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
4. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per discriminazioni, molestie, *mobbing*,

bossing, straining la persona interessata ha diritto alla riservatezza sul proprio nome nel documento pubblicato.

5. Fatta salva ogni altra tutela prevista dall'ordinamento giuridico, ogni forma di ritorsione diretta o indiretta nei confronti di chi denuncia casi di discriminazione, molestie, *mobbing, bossing o straining*, di chi testimonia nelle procedure formali o informali e di terzi comunque coinvolti nelle stesse, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Articolo 15
Sanzioni

In considerazione della delicatezza delle tematiche e in quanto strettamente connesso con la disciplina legale e disciplinare, il presente Codice Etico rinvia alla definizione delle fattispecie sanzionabili previste nelle vigenti disposizioni di legge e/o nei contratti collettivi nazionali nonché nei regolamenti disciplinari aziendali attuativi della normativa anzidetta.

Articolo 16
Entrata in vigore

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della Deliberazione del Direttore Generale, con la quale esso viene adottato per la tutela delle persone.

Articolo 17
Modifiche al Codice

Le modifiche al presente Codice sono adottate attraverso deliberazione del Direttore Generale, su proposta del CUG, per il tramite della/del Presidente.

L'Azienda verifica periodicamente, attraverso il CUG, gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice Etico, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove disposizioni normative nazionali o sovranazionali nelle materie trattate.

Appendice

Normativa di riferimento e principi

Il Codice Etico viene adottato dall'Azienda Asl Città di Torino, in applicazione degli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana ed è vincolante, senza alcuna eccezione, per tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per l'Asl Città di Torino, nello svolgimento dei propri compiti e funzioni professionali. Il testo adottato esplica la propria efficacia per quanto attiene la tutela della dignità della persona, le pari opportunità nel lavoro, la parità di trattamento, intesa come prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing, bossing e straining.

Costituzione Italiana

Art. 3 *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese”.

Art. 37 c.1 *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*

Art. 51 c.1 *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.”*

Normativa Europea

1. Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (1992/131/CEE)
2. Artt. 14, 20, 21, 22, 23 della Carta di Nizza – Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (7 dicembre 2000 e successive modifiche).
3. Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini

e donne in materia di occupazione (recepita in Italia mediante D. Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010, che integra e modifica il D.Lgs. 198/2006, Cod. Pari Opp.)

4. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
5. Piano d'Azione sulle Parità di Genere 2016/2020 del Consiglio e della Commissione Europea.

Normativa Italiana

1. D. Lgs. 151/2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
2. D. Lgs. 165/ 2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. In particolare, l'art. 57 *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:*
 - a) *riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);*
 - b) *adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;*
 - c) *garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
 - d) *possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*
 - e) *le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica".*
3. D. Lgs. 215/2003 del 9 luglio 2003 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
4. D. Lgs. 216/2003 del 9 luglio 2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro *(e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori).*
5. D. Lgs. 145/2005 del 30 maggio 2005 - Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

6. D. Lgs. 198/2006 dell'11 aprile 2006 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Art. 25 “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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, 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, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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”.

2bis “Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”.*

Art. 41bis “1. La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.”

7. D. Lgs 5/2010 del 25 gennaio 2010 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
8. Legge 183/2010 del (Delega 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). In particolare,

Art. 21 - Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.

9. Legge 190/2012 del 6 novembre 2012 - Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
10. D. Lgs. 80/2015 del 15 giugno 2015 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.
11. D. Lgs. 151/2015 del 14 settembre 2015 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità in attuazione della Legge 10 dicembre 2014 n. 183.

La presente copia e' conforme all'originale depositato presso gli archivi dell'Azienda ASL Citta' di Torino

B7-0C-39-46-81-13-B7-56-5E-28-4E-7F-E9-A0-E4-57-C4-18-D8-58

CAdES 1 di 5 del 23/10/2024 10:12:40

Soggetto: Carlo Picco
S.N. Certificato: 1D2D993
Validità certificato dal 01/10/2024 08:26:33 al 01/10/2027 00:00:00
Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT

CAdES 2 di 5 del 22/10/2024 10:44:38

Soggetto: Michele Morandi
S.N. Certificato: 171EE97
Validità certificato dal 26/05/2022 08:29:24 al 26/05/2025 00:00:00
Rilasciato da InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

CAdES 3 di 5 del 21/10/2024 13:50:49

Soggetto: Stefano Visconi
S.N. Certificato: 192F5EC
Validità certificato dal 21/03/2024 07:57:30 al 21/03/2027 00:00:00
Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT

CAdES 4 di 5 del 18/10/2024 12:57:18

Soggetto: Donatella Pagliassotto
S.N. Certificato: 108EB76
Validità certificato dal 18/04/2023 10:43:49 al 15/06/2026 00:00:00
Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT

CAdES 5 di 5 del 18/10/2024 11:31:51

Soggetto: Francesca Raiteri
S.N. Certificato: C6CC1E
Validità certificato dal 30/09/2022 07:25:25 al 08/10/2025 00:00:00
Rilasciato da InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3, InfoCert S.p.A., IT