



# PROVINCIA DI MATERA

COPIA

**DECRETO PRESIDENZIALE N. 175 DEL 22-12-2023**

OGGETTO CODICE ETICO DI CONDOTTA PER L'AFFERMAZIONE E LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATICI E DEI LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI MATERA - APPROVAZIONE

PROPONENTE AREA I

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventidue** del mese di **dicembre**, il **Presidente Avv. Piero Marrese**, con i poteri allo stesso conferiti dalle disposizioni di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i., adotta il presente decreto in ordine all'argomento in oggetto.

## **Relazione del Dirigente Area I<sup>^</sup>**

**PREMESSO** che l'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti Piani hanno durata triennale. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante, in quanto in caso di mancato adempimento la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6. Del D.Lgs. 30/03/2001, n.165, che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**CONSIDERATO** che la Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2017 (avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"), afferma che "*Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori*", e che "*le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa*";

**PRESO ATTO** che il D. Lgs. n.198/2006 sopracitato, all'art.42 "Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n.125, artt. 1 e 2), alle lettere d) e f) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- Superare condizioni, organizzative e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico retributivo;

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

**VISTA** la Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che conferma l'assicurazione della parità e delle pari opportunità che va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

**DATO ATTO** che con decreto presidenziale n.06 del 20/01/2023 si approvava il Piano di Azioni Positive 2023/2025, che tra l'altro precede la definizione del *Codice di condotta per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Matera*;

**CONSIDERATO** che:

- atti e comportamenti non improntati al rispetto reciproco, alla valorizzazione delle diversità e all'applicazione del principio di uguaglianza formale e sostanziale comportano la creazione e il rafforzamento di meccanismi di discriminazione e marginalizzazione in ogni ambito della vita sociale, compreso l'ambiente di lavoro;
- molestie sessuali, morali, psicologiche e comunque atti o comportamenti tesi, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente, l'integrità psichica e fisica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore interessati;
- gli atti e i comportamenti di cui al punto precedente possono pregiudicare altresì il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative e il benessere organizzativo più in generale;
- discriminazioni, molestie e violenze nell'ambiente di lavoro non solo costituiscono una violazione di diritti umani riconosciuti a livello nazionale e internazionale, ma determinano un'influenza negativa sulle relazioni lavorative, ma anche familiari, sull'impegno dei lavoratori, sulla loro salute e produttività, sulla qualità dei servizi erogati, sulla reputazione aziendale e, di conseguenza, sull'economia e sulla società nel suo complesso;

**PRESO ATTO** che la Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n.92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, all'art.2, invita gli Stati membri ad adoperarsi affinché nel settore pubblico sia attuato un codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali;

**PRESO ATTO**, inoltre, che:

- a seguito della firma del Trattato di Lisbona e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000), che ha ampliato il concetto di pari opportunità e il divieto di discriminazione (art 21), le Direttive europee, oltre a contrastare le discriminazioni dirette e indirette basate sul sesso e le molestie sessuali, sono state finalizzate all'eliminazione di qualunque forma di discriminazione basata sul genere, sull'origine etnica, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni religiose, sull'età e sulla disabilità, anche in ambito lavorativo;
- la Legge n.183 del 4 novembre 2010 "Delega al Governo in materia di lavori usuranti e di riorganizzazione di enti, misure contro il lavoro sommerso e norme in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro", in attuazione delle suddette normative europee e dell'art 3 e ss. della Costituzione italiana, prevede all'art 21 l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di:

- ✓ garantire 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, 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;
  - ✓ garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
  - ✓ rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- l'articolo 1 comma 218 della Legge 205 del 27/12/2017, a integrazione dell'art.26 del D. Lgs.n198/2006 (c.d. Codice Pari Opportunità), prevede espressamente l'obbligo per i datori di lavoro, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, come pure l'impegno, per i sindacati, i datori di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici, ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di uguaglianza e reciproca correttezza;

**PRECISATO** che la materia delle regole di comportamento dei dipendenti della Provincia di Matera è disciplinata:

- dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. n.62 del 16/04/2013 che, tra l'altro, all'art.3 punto 5 prevede, in riferimento ai destinatari dell'azione amministrativa, il principio della piena parità di trattamento a parità di condizioni, oltre che il divieto di azioni arbitrarie con effetti negativi o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori;
- dalla delibera ANAC n.75/2013 ad oggetto "*Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54 comma 5, D. Lgs. n. 165/2001)*";
- dalla deliberazione n.177 del 19 febbraio 2020, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ha emanato nuove "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*";
- dal D.P.R. n.81 del 13/06/2023 Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- dal vigente Codice di comportamento per i dipendenti della Provincia di Matera, in attuazione della sopracitata normativa, approvato con decreto presidenziale n.23 del 09/03/2021, aggiornato e modificato con successivi provvedimenti di cui ultimo n.137 del 20/10/2023 ad oggetto "*Aggiornamento del Codice di Comportamento alle disposizioni di cui al D.P.R. n.81/2023*";

**DATO ATTO** che, su richiesta del Dirigente dell'Area I<sup>^</sup>, la Consigliera Regionale di parità effettiva provinciale, con nota del 15/12/2023, acquisita agli atti dell'Ente in pari data con prot. n.24965, ha espresso parere favorevole in considerazione dello schema di "*Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*", trasmesso con nota prot. n.24876 del 14/12/2023;

**PRESO ATTO** che:

- la procedura partecipativa coinvolgente anche le OO.SS e l'RSU è stata attivata a seguito trasmissione dello schema di "*Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*" con nota prot. n.24893 del 14/12/2023;
- le OO.SS. non hanno espresso osservazioni a seguito di trasmissione formale dello schema;

- le RSU con nota prot. n.24956 del 15/12/2023 hanno comunicato nulla-osta all'approvazione;

**VISTA** la proposta di Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, allegata in uno alla presente;

**RITENUTO** opportuno approvare il "*Codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*" che, rifacendosi ai principi richiamati in premessa:

- tenga conto delle disposizioni di cui agli artt.71 e 72 del CCNL 16/11/2022, relative all'obbligo per i/le dipendenti, durante l'orario di lavoro, sia di mantenere una condotta adeguata ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali con i colleghi e con gli utenti, sia di astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- costituisca integrazione del Codice di comportamento vigente, limitatamente alla parte dallo stesso disciplinata;

**RITENUTO** di provvedere in merito, richiamandosi ai principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, nonché della normativa europea e statale in materia di discriminazione, sul posto di lavoro e di tutela della salute, della sicurezza e del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

**VISTI:**

- il D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge n.183/2010;
- il D.Lgs. n.267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Provinciale;
- il D.P.R. n.62 del 16/04/2013;
- il D.P.R. n.81 del 13.06.2023;
- il vigente Codice di comportamento per i dipendenti della Provincia di Matera;

**VISTA** la Legge n.56/2014;

**CONSIDERATO** che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto, non necessità di parere di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 del TUEL;

Tanto premesso e considerato

SI PROPONE

Per i motivi indicati in premessa che si intendono qui integralmente riportati

1. DI APPROVARE lo schema di Codice etico per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Matera, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. A);
2. DI DARE ATTO che all'esecuzione del presente Decreto provvederà il competente Ufficio Personale;

IL DIRIGENTE DELL'AREA I<sup>^</sup>  
Servizio Risorse Umane e Organizzazione  
Dr. Vincenzo PIERRO

## **IL PRESIDENTE**

Vista la proposta su estesa;

Visto il parere favorevole espresso dal Dirigente dell'Area I<sup>^</sup> in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

Dato atto che il presente decreto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e pertanto, non necessità di parere di regolarità contabile ai sensi dell'art.49 del TUEL;

Ritenuta la stessa sufficientemente motivata e condividendo e facendo proprio senza riserve il contenuto della medesima alla quale integralmente si rimanda;

Verificata la competenza del Presidente della Provincia all'assunzione del presente provvedimento ai sensi dell'art.39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e della legge n.56/2014;

Tutto ciò premesso, nella spiegata qualità, in virtù dei poteri ascritti dalla legge.

### **D E C R E T A**

DI APPROVARE la proposta come sopra esposta nella parte narrativa e dispositiva che si intende qui di seguito integralmente e materialmente trascritta;

DI INCARICARE il Dirigente dell'Area 1 a porre in essere tutti gli ulteriori atti connessi e consequenziali al presente provvedimento;

Il presente decreto

- ha decorrenza immediata;
- viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line della Provincia di Matera, affinché chiunque ne possa prendere conoscenza.

IL PRESIDENTE  
F.to Avv. Piero Marrese

---

**PARERI SULLA PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE N. 199 DEL 16-12-2023**

OGGETTO      CODICE ETICO DI CONDOTTA PER L'AFFERMAZIONE E LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE  
LAVORATICI E DEI LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI MATERA - APPROVAZIONE

PROPONENTE   AREA I

---

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza amministrativa.

Matera, 18-12-2023

IL RESPONSABILE  
F.to Dr. Vincenzo Pierro

---

Il dipendente incaricato dal Segretario Generale attesta che il presente Decreto Presidenziale è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line il giorno 22-12-2023 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Matera, 22-12-2023

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE  
F.to

---

E' copia conforme all'originale:

Matera, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE

---