

**Codice etico
per la tutela della dignità
delle Lavoratrici e dei
Lavoratori
nel Comune di Siena**

Indice

Premessa

TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE, PRINCIPI E FUNZIONI

Articolo 1 - Ambito di applicazione

Articolo 2 – Principi e finalità

Articolo 3 – Compiti dell'Amministrazione

Articolo 4 – Responsabilità dell'applicazione del Codice

Articolo 5 – Doveri di collaborazione e promozione

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Articolo 6 – Segnalazione

Articolo 7 – Procedura

Articolo 8 – Norme sanzionatorie

Articolo 9 – Ritorsioni

Articolo 10 – Riservatezza delle procedure

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 11 – Atti di autotutela

Articolo 12 – Informazione

Articolo 13 – Entrata in vigore

APPENDICE 1 - DEFINIZIONI

APPENDICE 2 – FONTI NORMATIVE

Premessa

Il lavoro costituisce il fondamento su cui posa le basi la Repubblica italiana¹.

La tutela del benessere psico-fisico della persona lavoratrice, la libertà di pensiero e di espressione nonché l'equità e il rispetto nei rapporti interpersonali ed economici rientrano negli inviolabili diritti dell'uomo, secondo la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, firmata a Nizza il 7 dicembre 2000.²

Il rispetto della dignità del lavoratore e della lavoratrice e la necessità di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da un buon livello di qualità della vita di chi vi opera sono anche elementi indispensabili ad assicurare il benessere organizzativo di qualunque ente pubblico o azienda privata.

Discriminazioni, molestie e violenze nell'ambiente di lavoro costituiscono quindi una violazione di diritti umani ed hanno come conseguenza un'influenza negativa sulle relazioni tenute sul posto di lavoro, sull'impegno dei lavoratori, sulla salute, sulla produttività, sulla qualità dei servizi erogati e sulla reputazione aziendale.³

Sono anche una minaccia per la salute e il benessere collettivo. Infatti, hanno un impatto non solo sui lavoratori e sulle lavoratrici e sulla parte datoriale, ma anche sulle loro famiglie, sull'economia e sulla società nel suo complesso.⁴

Il Comune di Siena, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione delle normative europee e nazionali⁵, ritiene quindi fondamentale adottare il presente Codice etico, a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza, salute) degli uomini e delle donne che lavorano per l'ente e a garanzia della qualità dei servizi erogati.

¹ Costituzione Italiana art. 1-4 e 35 e ss.

² In particolare art. 1, 6, 10, 21, 23, 31 e 41

³ ILO, 2016a, Appendix I, paragraph 1. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (*ILO*) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne

⁴ Piano strategico nazionale Nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2017-2020 Box 1 pag 16, in citazione del Rapporto ILO 2017

⁵ In particolare si citano le seguenti normative:

- Direttive comunitarie n. 43/2000 CE e n. 78/2000, recepite nella modifica del Codice delle pari opportunità n. 5/2010
- Direttiva n. 54/2006/CE, riguardante l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra donne e uomini in materia di occupazione e impiego,
- Codice delle pari opportunità approvato con D.Lgs. n.198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1 comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 e successive integrazioni e modificazioni
- art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 e alla
- Direttiva 4 marzo 2011 Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità,
- Piano strategico nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2017-2020,

TITOLO I – AMBITO DI APPLICAZIONE, PRINCIPI E FUNZIONI

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il Comune, richiamandosi ai principi costituzionalmente garantiti di uguaglianza sostanziale, alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e a quanto richiamato nelle premesse, definisce il Codice Etico di comportamento di tutte le lavoratrici e i lavoratori all'interno dell'Amministrazione, al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole, a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
2. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i dipendenti, tutti gli amministratori del Comune e tutti i soggetti che hanno rapporti di collaborazione con l'Ente e con il suo personale.

Articolo 2 Finalità e principi

1. Il presente codice si prefigge l'obiettivo di:
 - a) assicurare che la condotta del personale, a qualunque titolo operante nel Comune di Siena, sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Ente, non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali e sia rispettosa delle normative vigenti in tema dei diritti dei lavoratori, sicurezza sui luoghi di lavoro e benessere organizzativo;
 - b) prevenire e contrastare gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, il mobbing o lo straining e le discriminazioni dirette e indirette, basate sul genere, sull'età, sull'orientamento sessuale, sull'origine etnica, sulla disabilità, sulla religione o sulla lingua;
 - c) migliorare il clima relazionale interno all'ente, in quanto essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione e di conseguenza della soddisfazione degli utenti.
2. Il Comune riconosce a ogni dipendente il diritto ad un ambiente di lavoro idoneo, decoroso, sicuro, sereno, favorevole alla costruzione di relazioni interpersonali basate su solidarietà, cooperazione e rispetto, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.

3. Il Comune, in quanto datore di lavoro, opera, in modo da 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, garantendo altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno⁶.
4. Il Comune persegue il benessere organizzativo anche tramite la tutela del benessere psico-fisico di donne e uomini in ambito lavorativo, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata.
5. Il Comune riconosce e garantisce, in particolare, ad ogni dipendente il diritto alla tutela da atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, violenze morali e persecuzioni psicologiche, mobbing o straining, nonché da discriminazioni fondate su sesso, origine etnica, stato civile, religione, convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, anche adottando le iniziative necessarie ai fini della formazione, dell'informazione e della prevenzione, tese a favorire la cultura del rispetto reciproco tra le persone.
6. È considerato quindi **dovere d'ufficio** di ogni dipendente astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, favorire la piena osservanza del presente codice, contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro conformi ai principi sopra enunciati.
7. E' **vietato** approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori, o comunque lesivi dei principi sopra richiamati.

Articolo 3 **Compiti specifici dell'Amministrazione**

1. E' compito dell'Amministrazione adottare modelli lavorativi fondati sulla collaborazione, pur nel rispetto della differenza di ruolo dei/delle diversi/e lavoratori/lavoratrici e sulla cultura del benessere organizzativo.
2. A tal fine si impegna a:
 - a) promuovere interventi ispirati alla logica della prevenzione degli atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone e che possono causare disagio lavorativo e a monitorare ogni forma di disagio, ivi compreso il cosiddetto "stress lavoro-correlato";
 - b) sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazione, molestia, mobbing, straining e malessere lavorativo, gestione dei

⁶: art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183/2010 - D. Lgs. n. 165/2001 art. 7

- conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale;
- c) responsabilizzare tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive, attraverso la maturazione di una sensibilità che porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali e il mobbing e qualunque atto lesivo della dignità delle persone;
 - d) rimuovere le situazioni lesive e fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità e la dignità della persona umana;
 - e) istituire percorsi di segnalazione di comportamenti vessatori o percepiti come tali, garantendo a tutti coloro che li denuncino il diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette.

Articolo 4 **Responsabilità dell'applicazione del Codice**

1. Premesso che ogni singola/o dipendente/collaboratrice/collaboratore è tenuta/o a favorire un clima organizzativo in linea con il presente Codice, le/i dirigenti sono tenute/i a vigilare sulla corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice e sono tenute/i, altresì, a promuovere un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione.
2. Il CUG vigila sul rispetto del presente Codice Etico e relaziona annualmente ai vertici politici, al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, sentito l'Ufficio procedimenti disciplinari, che è tenuto a mettere a disposizione i dati e le informazioni in proprio possesso afferenti la violazione del presente Codice. Ai fini dell'analisi di situazioni rilevate anche in assenza di segnalazione specifica da parte di un/una dipendente, il CUG può avvalersi, se lo ritiene opportuno, della consulenza tecnica della Consigliera di Parità della Provincia di Siena e del medico competente ex D. Lgs 81/2008 e contattare i rappresentanti sindacali aziendali.

Articolo 5 **Dovere di collaborazione e promozione**

1. Tutti coloro che lavorano e operano nel Comune sono tenuti a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
2. Chi svolge funzioni dirigenziali e coloro che, comunque, sono sovraordinati rispetto ad altri (es. dirigenti, P.O., capisquadra) sono tenuti a promuovere un clima relazionale confacente

allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione e permettere a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore di operare secondo integrità, onestà, professionalità. Hanno il dovere di vigilare al fine di prevenire il verificarsi sia di molestie, che di più gravi abusi sessuali o di altri atti lesivi della dignità delle persone nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti.

TITOLO II – PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI

Articolo 6 Segnalazioni

1. Chiunque ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestie, mobbing, straining, o viva una situazione di conflittualità o di disagio psicologico in ambito lavorativo, oppure assista ad episodi discriminatori o lesivi della dignità delle persone, può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia, secondo le procedure illustrate dal presente codice.
2. La/il dipendente interessata/o può chiedere, senza particolari formalità, l'intervento del CUG scrivendo all'indirizzo e-mail dedicato oppure contattando informalmente uno dei componenti del CUG.

Articolo 7 Procedura

1. La procedura presso il CUG ha finalità di risolvere le situazioni conflittuali in via preventiva e extra giudiziale, ma non sostituisce le procedure di tutela previste dalla normativa vigente. Sono fatte salve, in particolare, le competenze, le prerogative e le procedure di attività e di intervento proprie della Consigliera di Parità provinciale.
2. Il CUG, attivatosi secondo le procedure illustrate dal regolamento di funzionamento del Comitato:
 - esamina il caso, fornendo all'interessata/o ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 - d'intesa con la persona offesa dal comportamento lesivo, valuta l'opportunità di un confronto diretto, con eventuali testimoni, alla propria presenza, con il/la presunto/a responsabile del comportamento o atto lesivo della dignità delle persone;
 - 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;

- comunica preventivamente, ricevendone espresso assenso, alla parte lesa ogni iniziativa che intende assumere e le proposte conclusive, per la soluzione in via pacifica, che ritiene di promuovere;
 - propone al responsabile organizzativo e/o al Segretario generale e/o al legale rappresentante dell'Ente soluzioni ritenute migliorative delle problematiche segnalate, previo consenso della parte lesa;
 - riferisce al Segretario Generale e al Sindaco, in relazione alle rispettive competenze, sull'esito della procedura affinché dispongano per assicurare la composizione della questione.
3. È in facoltà del CUG proporre la mobilità delle persone interessate. Qualora la persona proposta per la mobilità sia la persona lesa, occorre preventivamente acquisirne il consenso.
 4. Il CUG può avvalersi, se lo ritiene opportuno, della consulenza della Consigliera di Parità della Provincia di Siena.
 5. La partecipazione degli interessati agli incontri con il CUG avviene in orario di servizio. La persona che presenta la segnalazione può richiedere di essere accompagnata agli incontri con il CUG dal proprio rappresentante sindacale.
 6. È facoltà della parte lesa chiedere in ogni momento la non prosecuzione della procedura per avvalersi di altre forme di tutela.

Articolo 8 **Norme sanzionatorie**

1. Ogni comportamento o atto teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione dei principi tutelati dal presente codice ed è pertanto **contrario ai doveri di ufficio** e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente, ai sensi della vigente normativa.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione del presente Codice è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento lesivo della dignità delle persone e dell'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone alla vittima e all'immagine dell'ente, in attuazione dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni disciplinari in relazione alla gravità delle violazioni.

3. I dirigenti tengono conto delle violazioni accertate e sanzionate, ai fini non solo della tempestiva attuazione del procedimento disciplinare, ma anche della valutazione individuale del singolo dipendente.
4. Il Nucleo di valutazione, ai fini della valutazione della performance e della determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato, considera anche l'attività di controllo, attuazione e rispetto dei codici da parte dei dirigenti.

Articolo 9 Ritorsioni

1. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia comportamenti oggetto del presente Codice o testimonia nei procedimenti disciplinari o informali o verso i componenti del CUG è considerata condotta **contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti** e di rilievo sul piano disciplinare, cui corrisponderanno gli opportuni provvedimenti.

Articolo 10 Riservatezza delle procedure

1. Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate o partecipano ai procedimenti disciplinati dal presente Codice sono tenute al riserbo sui fatti, atti o notizie di cui siano venute a conoscenza a causa del ruolo svolto.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 11 Atti di autotutela

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, totalmente o parzialmente, in via di autotutela, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico od economico della/del dipendente che derivino da accertati atti discriminatori o molestie.
2. Si presumono a contenuto discriminatorio, salvo prova contraria, i provvedimenti lesivi collegabili direttamente o indirettamente alle segnalazioni di cui all'art. 7, assunti entro un anno dalle segnalazioni suddette.
3. Gli atti amministrativi e organizzativi in qualunque modo incidenti favorevolmente sulla posizione soggettiva della/del dipendente, ottenuti con comportamenti scorretti, sono annullabili d'ufficio, anche a richiesta della persona danneggiata, secondo quanto previsto e prescritto dagli artt. 21octies e 21nonies della Legge n° 241/1990. L'Amministrazione può procedere, in via di autotutela, anche alla revoca di detti atti ex

art. 21quinquies della già citata Legge n° 241/1990 e s.m.i.

Articolo 12

Informazione

1. A tutti i dipendenti comunali è inviata copia del presente “Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Siena”.
2. Il Comune adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente Codice.
3. Per facilitare la procedura di segnalazione informale, i/le dipendenti saranno informati mediante mail e pagine dedicate nel sito del Comune in merito ai riferimenti dei singoli componenti del CUG (nominativo, recapito telefonico, e-mail) e l'indirizzo di posta elettronica e il numero telefonico di riferimento del CUG.

Articolo 13

Entrata in vigore

1. Il presente Codice entra in vigore dalla data di esecutività del relativo atto di approvazione (DGC) e sostituisce i precedenti atti e/o regolamenti adottati in materia, incluso il vigente “Codice di condotta per la tutela della dignità degli uomini e delle donne nei luoghi di lavoro”.

DEFINIZIONI

Al fine del presente codice si intende per:

BENESSERE ORGANIZZATIVO: stato di salute di un'organizzazione in riferimento al grado di salute fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa e la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere livelli qualitativi soddisfacenti.

DISAGIO: percezione soggettiva di malessere cioè una sensazione psicologica di fastidio, disturbo, imbarazzo, inquietudine collegata ad una situazione oggettiva, presupposta o relazionale. Applicata all'ambito lavorativo è un "termine contenitore" che si riferisce ad una vasta gamma di problematiche (burnout, alienazione workaholism, stress lavoro correlato, mobbing, straining, etc.). Il disagio lavorativo si manifesta, generalmente, attraverso **stati d'animo negativi** (es. ansia, irritabilità, esaurimento fisico, panico, senso di colpa, disistima), **somatizzazioni** (emicrania, sudorazione, insonnia, disturbi gastrointestinali) e **reazioni comportamentali** (assenze o ritardi frequenti, distacco emotivo, demotivazione, ridotta creatività, problemi relazionali al lavoro e nella vita privata fra cui aggressività, rigidità e intolleranza verso la gente). L'intensità delle manifestazioni varia a seconda del tipo di problematica e del livello del disagio percepito.

DISCRIMINAZIONE: ogni distinzione, disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento o limitazione basata in particolare sul genere o identità di genere, orientamento sessuale, etnia, cultura, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, condizione sociale, familiare, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità.

La discriminazione diretta ha luogo quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, della razza e origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, a meno di una specifica eccezione esplicitamente dichiarata.

Con l'espressione **discriminazione indiretta** s'intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere le lavoratrici e i lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente elencate, in una posizione di particolare svantaggio, a meno di specificazioni giustificate da una finalità legittima e da mezzi appropriati e necessari.

La discriminazione positiva è la disparità di trattamento in favore di chi appartiene a una minoranza, a una categoria debole.

Fermo restando il divieto di discriminazione diretta e indiretta, è possibile fare ricorso ad azioni positive finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra lavoratrici/lavoratori.

MALESSERE ORGANIZZATIVO: situazione di disagio conseguente a una cattiva organizzazione del lavoro, avente ricadute più o meno significative a seconda della percezione e della tolleranza individuale.

MOBBING: ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e 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 della persona o, addirittura, tali da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento.

Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitate sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a ledere la sua integrità psico-fisica.

Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica.

A titolo meramente esemplificativo (e non esaustivo), le azioni poste in essere possono consistere in:

- a) **Attacchi alla persona** – la persona viene reiteratamente umiliata, offesa, ridicolizzata anche per quanto riguarda la vita privata, isolata;
- b) **Attacchi nell'ambito della situazione lavorativa** – ai contenuti, ruolo e funzione svolta. La persona può essere sovraccaricata di lavoro o essere oggetto di demansionamento; il suo lavoro non viene apprezzato, criticato o svuotato di contenuti in modo pretestuoso;
- c) **Azioni punitive** – vengono esercitate nei confronti della persona azioni sanzionatorie spesso pretestuose, mediante un uso eccessivo di contestazioni disciplinari, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti di sede lavorativa.

MOLESTIA: ogni comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.

La molestia può essere distinta in molestia morale e molestia sessuale.

Per molestia morale si intende qualunque atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della persona nell'ambito dell'attività lavorativa.

Per avere il carattere di *violenza morale*, gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare la persona nella propria integrità, nella propria carriera o status e nella salute.

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, che possa arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure intimidire o arrecare disagio.

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

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro;
- c) promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- d) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- e) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- f) apprezzamenti verbali sul corpo;
- g) commenti offensivi sull'orientamento sessuale.

STRAINING: situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, perdurante nel tempo.

La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità.

Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante.

Lo straining, a differenza del mobbing, è caratterizzato dalla mancanza di una frequenza significativa di azioni ostili e ostative.

In tali situazioni, le azioni ostili che la vittima ha subito sono sporadiche e talvolta circoscritte a singole azioni.

STRESS LAVORO-CORRELATO: situazione di disagio percepita dal lavoratore quando le richieste di prestazione lavorativa eccedono le capacità individuali derivandone senso di inadeguatezza. Lo stress può essere causato dal contenuto della prestazione, dall'organizzazione lavorativa e dall'ambiente di lavoro. Nel caso di stress lavoro correlato manca la componente di intenzionalità lesiva che è invece presente nel mobbing e nello straining.

APPENDICE 2 – FONTI NORMATIVE

Il codice si ispira anche ai seguenti riferimenti normativi:

- D.Lgs n. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione da parte di pubbliche amministrazioni”;
- L. n. 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazioni di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, 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”, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
- Raccomandazione Europea del 27/11/1991 n. 92/131/CE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro;
 - D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell' articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e s.m.i.
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio Europeo che attua l’accordo quadro in materia di congedo parentale abrogando la Direttiva 96/34/CE;
- D.Lgs n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;
- Direttive comunitarie n. 43/2000 CE e n. 78/2000, recepite nella modifica del Codice delle pari opportunità n. 5/2010;
- Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004;
- D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62);
- Codice di condotta dei dipendenti del Comune di Siena (Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 30.01.2014);
- CCNL vigenti per gli EE.LL.
- Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea, firmata a Nizza il 7 dicembre 2000
- Costituzione Italiana