

## DECRETO DIRETTORIALE

**Oggetto: Approvazione del Codice del benessere organizzativo di Veneto Lavoro**

*Note per la trasparenza: con questo provvedimento si approva il Codice del benessere organizzativo di Veneto Lavoro.*

### IL DIRETTORE

#### **Premesso che**

- è diritto di tutto il personale vivere in un ambiente di lavoro in cui siano applicati i principi di parità sostanziale costituzionalmente sanciti e sia garantito il diritto inviolabile al reciproco rispetto della dignità personale di donne e uomini;
- Veneto Lavoro è stato istituito, ai sensi dell'art. 8 della Legge Regionale n. 31/1998, quale ente strumentale della Regione del Veneto, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale ed opera in conformità alla programmazione regionale ed agli indirizzi della Giunta regionale per lo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 13 della Legge Regionale 3/2009;

#### **Visti:**

- la Raccomandazione europea del 27 novembre 1991 n. 92/131/CEE, concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- il decreto legislativo n. 81/2008, che ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
- il DPR 3 giugno 2023, n. 81 "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»;
- il Decreto Direttoriale n. 114 del 17 dicembre 2013 Codice di comportamento dei dipendenti di Veneto Lavoro;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto legislativo n. 150/2009, che ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (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);
- il decreto legislativo n. 33/2013, che ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni);

- la direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- gli articoli 25 e 26 del 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);
- la direttiva 2000/78/CE contro le discriminazioni sul lavoro in base all'orientamento sessuale, recepita dal D.Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003;
- la convenzione sulla eliminazione della violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro n. 190/2019, adottata dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019;
- la Raccomandazione sulla eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, n. 206/2019, adottata dalla Conferenza Generale dell'organizzazione Internazionale del Lavoro il 21 giugno 2019;
- la direttiva n. 2/2019 del Ministero per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità "Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

**Visto** l'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia - CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

**Considerato** che il Comitato Unico di Garanzia – CUG, all'interno dell'amministrazione pubblica ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere regionale di parità. Contribuisce inoltre 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 lavoratori.

**Considerato** che nel Piano di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (PAP) 2020-2023 si stabiliscono azioni 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; che nell'ambito delle azioni programmate, l'attenzione è stata significativamente focalizzata sulla elaborazione di un possibile Codice per il benessere organizzativo della comunità di Veneto Lavoro.

**Visto** il D.D. n. 225 del 28/11/2022 con il quale veniva costituito il Comitato Unico di Garanzia CUG, così come previsto dall' art. 57 del D.lgs. n. 165/2001.

**Preso atto che** secondo la L. n. 183/2010, le azioni positive di competenza dei Comitati Unici di Garanzia - CUG, riguardano anche la creazione di interventi e progetti dediti alla realizzazione di codici etici e di condotta a favorire condizioni di benessere organizzativo e si riferiscono al tema della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ente.

**Visto:**

- l'art. 8 della Legge Regionale n. 31 del 16/12/1998 che istituisce Veneto Lavoro e l'art. 13 della Legge Regionale n. 3 del 13/3/2009 che ne definisce le funzioni e le attività;
- l'art. 15 della Legge Regionale n. 3 del 13/3/2009 e l'art. 6 del Regolamento organizzativo di Veneto Lavoro, che definiscono i compiti del Direttore;
- la D.G.R. n.1105 del 09/08/2021 di nomina del Direttore di Veneto Lavoro;
- l'art. 57 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia – CUG.

**Considerata** la proposta formulata dal CUG per l'adozione di un codice di condotta per il benessere organizzativo, quale misura concreta volta a prevenire e a contrastare ogni tipo di comportamento lesivo della dignità nell'ambiente di lavoro.

**DECRETA**

Per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate:

- di approvare il “Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione”, riportato in allegato, che costituisce parte integrante del presente decreto;
- di dare atto che il presente Codice dà piena attuazione al Piano delle Azioni Positive – PAP – confluito nel Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione PIAO 2023-2025, approvato con decreto direttoriale n. 10 del 31/01/2023;
- di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e pubblicazione del “Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione”.

Il Direttore  
Tiziano Barone  
(firma digitale)

Allegato A: Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione.