

# **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI CHE LAVORANO NELL'AZIENDA ULSS 5 "OVEST – VICENTINO"**

Allegato alla Deliberazione del Direttore Generale n. 647 del 21/12/2006

L'Azienda ULSS N. 5 "OVEST-VICENTINO", in attuazione alla Raccomandazione CEE 92/131/27.11.91 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne, ed alla disciplina contrattuale più recente in materia, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità, redige il presente CODICE DI CONDOTTA con l'obiettivo di tutelare la dignità delle persone all'interno del luogo di lavoro, prevenire e reprimere comportamenti connotabili come molestie sessuali e morali, promuovere condizioni favorevoli di rispettosa convivenza e favorire la risoluzione positiva di eventuali azioni di discriminazione.

## **Art. 1 - Principi**

Tutte le persone hanno diritto ad essere trattate con dignità e rispetto, senza discriminazioni per motivi culturali, politici, religiosi, etnici, sessuali o di altro genere.

Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Le molestie a sfondo sessuale, il mobbing ed ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo, sull'immagine dell'Azienda e perciò sono inammissibili.

L'Azienda ULSS5 assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire al/alla dipendente che abbia subito molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta, assicurando il diritto alla riservatezza dei soggetti coinvolti.

## **Art. 2 - Molestie sessuali (definizione e tipologie)**

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

E' inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio – per ottenere prestazioni sessuali – le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazione e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati (pizzicotti, strusciami, abbracci, carezze...);
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche sotto forma elettronica;
- scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti alludenti al rapporto sessuale;
- comunicazioni a doppio senso a sfondo sessuale;
- allusioni alla vita privata sessuale o spargere in giro voci sulla vita sessuale di una persona;
- lettere, biglietti, telefonate insistenti a carattere sessuale;

La caratteristica essenziale dell'abuso di tipo sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo. Una semplice attenzione alla

persona diventa molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato o ingiustificato.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

Non rientrano nella definizione di molestie sessuali ma sono disciplinati dal Codice di comportamento del pubblico dipendente (decreto 31.03.94 art. 2) i contatti fisici consenzienti.

### **Art. 3 - Molestia morale e Mobbing (definizione e tipologie)**

Si verifica una situazione di "mobbing" quando un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte di superiori o colleghi/e e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo (al di fuori di esigenze organizzative, gestionali o di compatibilità con l'ambiente di lavoro) con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, problemi emotivi, depressione o altre patologie.

Varie sono le forme di persecuzione psicologica, ad esempio:

- calunniare o diffamare un lavoratore, oppure la sua famiglia;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette a riguardo;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- isolare in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo;
- esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona;
- insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- controllare l'operato del lavoratore senza che egli lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;
- effettuare un allontanamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
- effettuare un trasferimento altrettanto immotivato;
- manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione o di permessi;
- escludere o marginalizzare dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostimare in modo sistematico i risultati raggiunti da un dipendente;

Gli atteggiamenti offensivi sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui sia sui gruppi di lavoro.

Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, religiosa, così come quella di persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.

### **Art. 4 - Soggetti interessati**

Tutte/i le/i dipendenti dell'Azienda ULSS 5 "Ovest- Vicentino", con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, compreso tutto il personale dirigenziale nonché tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali (borsisti, specializzandi, tirocinanti,...)

### **Art. 5 - Responsabili dell'applicazione del codice**

L'applicazione del presente codice è demandata ai Dirigenti Responsabili delle Unità Operative in quanto la molestia sessuale e il "mobbing" sono una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare ed a far rispettare.

In particolare tutti i Responsabili di Unità Operative e i Responsabili di Struttura sono tenuti ad assicurare un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione.

Al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo ed al Direttore dei Servizi Sociali viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice da parte dei Dirigenti delle Unità Operative e dei Responsabili di Struttura.

E' inoltre compito dell'Amministrazione garantire le vittime delle molestie contro eventuali rappresaglie per avere protestato, nei modi procedurali ed informali previsti dal presente Codice di Condotta.

### **Art. 6 - Ambito di applicazione**

Ciascun/a dipendente ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Ai lavoratori/trici spetta una parte precisa nell'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali e/o morali sia considerata inaccettabile: essi/e possono contribuire mostrandosi coscienti del problema e consapevoli delle conseguenze, imponendo a se ed altri colleghi norme di condotta ispirate al principio della correttezza.

Qualora la persona oggetto di molestia non riesca a far capire all'autore/trice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può rivolgersi al/la Consigliere di Fiducia, appositamente nominato/a dal Direttore Generale dell'ULSS per la trattazione dei casi.

#### **Art. 7 - Procedimento di segnalazione**

Le segnalazioni vanno effettuate secondo le seguenti modalità:

##### a) TRATTAZIONE INFORMALE

La segnalazione deve pervenire al/alla Consigliere di Fiducia.

Il/la Consigliere di Fiducia può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso in esame. Definito il problema il/la Consigliere di Fiducia può attivare proposte, soluzioni e non ultima, indirizzare verso la procedura finale.

##### b) TRATTAZIONE FORMALE

La segnalazione scritta dell'autore/trice va presentata al Dirigente responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore di molestia sia il Responsabile di Unità Operativa o al Presidente del comitato Pari Opportunità.

#### **Art. 8 - Procedura informale**

La vittima di molestia deve spiegare alla persona che si comporta scorrettamente che il suo comportamento non è bene accetto, deve chiarire con l'autore delle molestie in modo inequivocabile (ed eventualmente per iscritto), la propria indisponibilità a tollerare comportamenti indesiderati e l'intenzione di segnalare gli episodi alla Direzione.

Nelle circostanze in cui la situazione perduri o sia troppo imbarazzante affrontare il problema, permanendo la volontà di porre fine alla situazione senza particolari formalità, la persona soggetta a molestie può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia per la trattazione dei casi di molestia o rivolgersi al C.P.O., nella persona del/la Presidente o, in caso di assenza ad un/una componente designata dal comitato.

Una volta giunto ad una definizione del problema può suggerire possibili soluzioni, promuovere incontri congiunti con la vittima, riferire agli organi competenti che possono adottare provvedimenti adeguati alla gravità del comportamento (richiami verbali, scritti, spostamenti di turno o di reparto, ecc.).

Qualora i risultati ottenuti dalla procedura informale non siano ritenuti soddisfacenti (dalla vittima della molestia) si possono intraprendere procedure formali che vanno dalla denuncia interna ai dirigenti del servizio alla denuncia penale se il comportamento viene configurato come reato. Il/La Consigliere/a di fiducia informerà la Direzione Generale ed il C.P.O. sul clima aziendale riscontrato durante la gestione dei casi.

Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.

In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

#### **Art. 9 - Procedura formale**

La procedura formale si esplica a partire dalla segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a ai soggetti di cui all'art. 7 punto B.

Nel momento in cui sia stato nominato il Consigliere di Fiducia la segnalazione potrà essere presentata al Consigliere stesso.

Nel caso in cui venga accertata l'infrazione delle norme del presente Codice di Condotta, l'autore/autrice della molestia verrà perseguito in base alle sanzioni previste dal procedimento disciplinare dell'area di appartenenza (comparto, dirigenza..).

Nei casi previsti dalla legge, si darà luogo anche a procedimento penale mediante segnalazione alla Autorità Giudiziaria.

L'Azienda Sanitaria nei casi di accertata responsabilità assicura il rimborso delle spese sostenute alle persone offese qualora la persona ritenga di agire in giudizio. In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la

procedura viene chiusa e, su richiesta dell'interessato/a, l'amministrazione opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

#### **Art. 10 - Il/la Consigliere/a di fiducia**

Il Direttore Generale istituisce e nomina, su proposta del Comitato Pari Opportunità, il/la Consigliere/a di fiducia previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo (A 3-0043/94), incaricato di fornire consulenza ed aiuto a tutti i soggetti che abbiano subito molestie all'interno dell'azienda, di prestare assistenza alla soluzione – sia informale sia formale – dei casi portati a conoscenza e a proporre alla Direzione attività e programmi di prevenzione delle molestie sessuali e/o morali nell'Azienda.

Il/la Consigliere di Fiducia viene scelto/a tra le persone in possesso di esperienza, preparazione e competenza in materia come previsto nel Codice di Condotta Europeo e dalla raccomandazione 92/131/CEE, al punto 5 lettera B/ii). Lo/a stesso/a dura in carica per il tempo del mandato conferito del Direttore Generale e per lo svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Per la valutazione dei fatti può richiedere alla Direzione Generale l'intervento di altri esperti avvalendosi anche dell'aiuto di consulenti esterni all'azienda (avvocati, psicologie ecc...) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati. Il/la Consigliere/a di Fiducia percepirà un compenso stabilito con il Direttore generale in riferimento alla funzione ed all'attività svolta. L'ULSS comunicherà a tutto il personale il nome ed il luogo di reperibilità nonché il numero di telefono del/la Consigliere/a di Fiducia.

#### **Art. 11 - Compiti del Consigliere di fiducia**

Il/la Consigliere di Fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia sessuale o morale, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo. Per tutelare la persona molestata il/la Consigliere/a di Fiducia può richiedere ai responsabili delle Unità Operative dei soggetti interessati l'adozione di adeguate misure.

Il/La Consigliere/a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Il/La Consigliere/a di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Direttore Generale ed al Comitato per le pari Opportunità; suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e propone iniziative di informazione e formazione promosse dall'Azienda per tali scopi, nonché partecipare su richiesta alle riunioni del Comitato per le Pari Opportunità in qualità di esperto senza diritto di voto.

#### **Art. 12 - Riservatezza**

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei diversi casi, soprattutto nella fase informale, è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi della legge 675/96

#### **Art. 13 - False denunce**

Sono previste sanzioni in caso di falsa accusa. Nel caso in cui la denuncia si dimostri infondata, l'Amministrazione si impegna a riabilitare pubblicamente il buon nome della persona accusata, fermo restando l'avvio di procedimenti disciplinari ed eventualmente penali nei confronti dell'accusatore.

#### **Art. 14 - Sanzioni**

I suddetti comportamenti sono valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti. Per i dirigenti, i predetti comportamenti costituiscono elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste nel CCNL.

Nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli artt. 56 e 57 del Decreto Legislativo n.165/2001.

#### **Art. 15 - Azioni positive ed attività di informazione**

L'Azienda ULSS invierà a tutti i dipendenti la dichiarazione di principio ed il presente Codice di Condotta. I Dirigenti dell'ULSS ed il Comitato per le Pari Opportunità devono dare particolare risalto ed attuazione ai progetti di prevenzione, formazione ed informazione in relazione alle tematiche di cui al presente codice.

L'Azienda definisce un budget annuo per sostenere le azioni positive in materia di molestie proposte dal C.P.O aziendale e dal/dalla Consigliere/a di fiducia.