



ATTI N°

DELIBERAZIONE N.

388 / 17

del

23 NOV. 2017

OGGETTO

**ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA
CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI, MORALI E PSICOLOGICHE**

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO Dott. Laura Bonalumi

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Vista la Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994 sulla designazione di un consigliere nelle imprese (GUCE n. C 61 del 28 febbraio 1994).

Visto il D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Vista la Direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità "Misure per le pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni"

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con cui si stabilisce in particolare che lo stesso CUG adotti un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso.

Vista la Deliberazione n. 87 del 23 marzo 2017, con cui è stato approvato il piano triennale di azioni positive, fra le quali è contemplata la proposta all'ASST di una bozza di Codice di Condotta

Considerato che in data 16 ottobre 2017 il CUG aziendale ha approvato il documento "Codice di condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche" da proporre alla Direzione Strategica, redatto, tenendo conto dei contenuti proposti dal modello allegato al CCNL 27 gennaio 2005

Ritenuto di dover garantire il diritto di tutti i lavoratori dell'ASST Ovest Milanese, di essere tutelati da qualsiasi situazione, atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole o discriminatorio e a tal fine assumere un regolamento che ne stabilisca le ragioni e le modalità di tutela.

Visto il parere della Direzione Strategica e della UOC Gestione Risorse Umane

Sentito, per quanto di competenza, il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

DELIBERA

1. di approvare il Codice di Condotta, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. di pubblicare il Codice sul sito web aziendale, nell'apposito spazio dedicato al CUG.
3. di demandare al Responsabile del procedimento gli adempimenti conseguenti all'approvazione.

4. di dare atto che, ai sensi dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. 30 dicembre 2009 n° 33, così come modificato dalla L.R. 23/2015, il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e verrà pubblicato all'Albo on-line sul sito informatico aziendale.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(dott. Daniela Bianchi)

IL DIRETTORE SANITARIO
(dott. Giuseppe De Filippis)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
(dott. Giancarlo Iannello)



IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Massimo Lombardo)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Lombardo', written over the printed name of the General Director.

SPAZIO NON
UTILIZZABILE



CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI, MORALI E PSICOLOGICHE

Premessa

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Ovest Milanese (di seguito ASST) si impegna a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi situazione, atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno dell'Azienda, offrendo a tutti i dipendenti (con ogni tipo di contratto) un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, propone alla Direzione una bozza di "Codice di Condotta contro le molestie sessuali, morali e psicologiche".

Art. 1 – Definizione di molestia sessuale, molestia morale e psicologica

Per "molestia sessuale" si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Si definisce "molestia morale e/o psicologica" ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso. Non può comunque considerarsi tale il richiamo da parte del superiore gerarchico diretto a garantire la corretta gestione dei compiti assegnati al dipendente/collaboratore. Si configura come molestia morale/psicologica la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche. Rientrano altresì nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e/o danni alla professionalità dell'individuo.

Tra le molestie psicologiche si contempla anche il fenomeno del mobbing (atteggiamenti e comportamenti di violenza morale o psichica sul lavoro, ripetuti nel tempo, che portano a un degrado delle condizioni di lavoro, tanto da compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore).

Art. 2 – Principi

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia nella definizione sopra riportata;

- b) è sancito il diritto delle/dei dipendenti ad essere trattate/i con dignità e ad essere tutelate/i nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto dei/delle dipendenti a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) l'ASST Ovest Milanese si impegna a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente Codice di Condotta e, in particolare, a dare ampia informazione sulle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
- e) Nei confronti dei dipendenti autori di molestie si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i. Costituisce violazione del presente codice, ai fini dei procedimenti di cui agli artt 55 e 56 del D.Lgs. 165, anche l'eventuale persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia, da parte di colui/colei che è stato destinatario della denuncia stessa.
- f) Tutti i dipendenti devono contribuire, anche intervenendo in prima persona nel caso in cui siano testimoni di molestie sessuali o di molestie morali/psicologiche, al fine di assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.
- g) Tutti coloro che sono responsabili di strutture e uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 3 - Consigliera di fiducia

- a) L'ASST OVEST Milanese, dopo aver definito d'intesa col CUG il profilo culturale e professionale della consigliera/e, seleziona la persona idonea a ricoprire l'incarico (così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94), con l'orientamento preferenziale per una figura esterna.
- b) Viene garantito l'impegno dell'Azienda a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della Consigliera/e o che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.
- c) Nelle more della nomina della/del Consigliera/e di fiducia, le segnalazioni vengono raccolte dall'U.O. Risorse Umane e dalla Direzione Strategica o in alternativa dal CUG, nella figura del Presidente, e opportunamente valutate di concerto.

Art. 4 - Procedure da adottare in caso di molestie

- a) Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato sul posto di lavoro la/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per vagliare ed avviare procedura come da codice di condotta.
- b) L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
- c) È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

Art. 5 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

La Consigliera/re, ove la/il dipendente oggetto di molestie lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/re deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

La Consigliera/re non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso delle persone vittime di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla denunciante in qualunque momento della procedura informale.

Art. 6 - Denuncia formale

- a) Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/re, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/re, al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
- b) Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Strategica.
- c) Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
- d) Qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/re, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
- e) Nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, chi denuncia ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

- f) Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non avvenga in sedi che creino disagio.

Art. 7 – Rapporti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Fermo restando quanto previsto dal Regolamento del CUG, tale Comitato svolge attività di monitoraggio annuale, al fine di valutare l'efficacia del Codice di Condotta, nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sui luoghi di lavoro.

La Consiglieria/e è chiamata a collaborare in stretto rapporto con il CUG e annualmente redige per il Comitato Unico di Garanzia una relazione sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata, sempre nel rispetto della privacy delle persone coinvolte.

Art. 8 - Attività di sensibilizzazione

- a) Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti sono incluse le informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
- b) La Direzione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.
- c) Sarà cura della Direzione promuovere, la diffusione del Codice di Condotta contro le molestie, anche tramite internet.

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo on-line sul sito informatico aziendale www.asst-ovestmi.it, dal 24 NOV. 2017 per quindici giorni consecutivi.



Esecutiva con provvedimento n° del Giunta Regione Lombardia.

AUTENTICAZIONE DI COPIE DI ATTI E DOCUMENTI

(ART. 18 D.P.R. 28/12/2000 N. 445)

La presente copia, composta da n. pagina/e è
conforme all'originale esistente presso questa
Amministrazione.

.....
(luogo e data)
