

DELIBERAZIONE N. 786 DEL 20/08/2019	
OGGETTO: Presa d'atto del Codice di Condotta degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.	
Esercizi/o . Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € . - Utilizzato: € . - Residuo: € . Autorizzazione n°: . Servizio Risorse Economiche: Antonella Francella	STRUTTURA PROPONENTE UOC A.A.G.G. e Legale Il Dirigente Responsabile Cinzia Bomboni Responsabile del Procedimento Aura Albina Colaiuda L'Estensore Aura Albina Colaiuda Proposta n° DL-806-2019
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Assente Data 20/08/2019 IL DIRETTORE SANITARIO Segreteria Direzione Sanitaria	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 20/08/2019 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Laura Figorilli
Parere del Direttore Scientifico IRE Gennaro Ciliberto data 13/08/2019 Assente Parere del Direttore Scientifico ISG Aldo Morrone data 13/08/2019 Positivo	
La presente deliberazione si compone di n° 5 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale: - Allegato: Codice di Condotta. Pag. 9	

Il Dirigente della UOC A.A.G.G. e Legale

- Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Visto il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Vista la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;
- Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- Premesso che tra i principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona rientra in primo luogo il diritto alla salute, sancito dall'art. 32 della Costituzione che così recita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività...", tale diritto soggettivo può essere violato dalle molestie sessuali, dal mobbing e dalle discriminazioni che possono compromettere, anche gravemente, l'integrità fisica e psichica dei lavoratori che detti atti e comportamenti subiscono.
- Rilevato che l'Unione Europea, seppur con atti non vincolanti, opera da tempo nella lotta contro le molestie sessuali e più di recente contro il mobbing, infatti già con la dichiarazione del Consiglio Europeo del 19.12.1991 sono stati invitati gli Stati membri a sviluppare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, poi con la risoluzione A5- 0283/2001 il Parlamento Europeo ha esortato gli Stati membri a rivedere e, se del caso, completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul luogo di lavoro, nonché a verificare ed uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing".
- Richiamato l'Accordo Quadro sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro (Commissione delle Comunità Europee – 2008) il quale recita che: "Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili".
- Visto l'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), il quale stabilisce che: "Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ov-

vero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante o offensivo”.

- Visto** l'atto deliberativo n. 771 del 19.10.2015, con il quale è stato istituito presso l'Ente il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001.
- Rilevato** che l'Ente intende dotarsi di un Codice di Condotta per promuovere una cultura organizzativa e condizioni favorevoli al fine di contrastare forme di discriminazione, comportamenti indesiderati a connotazione sessuale e forme di vessazione o violenza morale e/o psicologica.
- Che** il Comitato Unico di Garanzia, nella figura del Presidente, ha trasmesso il Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.
- Considerato** che nel Codice di Condotta di cui trattasi è prevista altresì la figura del Consigliere di Fiducia che ha il compito di garantire l'ascolto ed il supporto delle persone che lavorano nelle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro.
- Ravvisata** l'opportunità di prendere atto del Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale e si approva in ogni sua parte.
- Attestato** che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi della legge 14 gennaio 1994, n. 20 art. 1 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 art. 1, primo comma come modificata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15;
- Attestato** in particolare, che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad Acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Propone

per i motivi di cui in narrativa che s'intendono integralmente confermati di:

- prendere atto del Codice di Condotta degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing , predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale e si approva in ogni sua parte.
- di comunicare il presente provvedimento al Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

La U.O.C. Affari Generali curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOC A.A.G.G. e Legale

Cinzia Bomboni

Il Direttore Generale

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

Vista la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;

In Virtù dei poteri conferitigli dal Presidente della Regione Lazio con Decreto del 23 novembre 2016, n. T00248;

Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi della legge 14 gennaio 1994, n. 20 art. 1 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 art. 1, primo comma come modificata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15;

Preso atto altresì che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo attesta, in particolare, che lo stesso è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;

ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente *“Preso d'atto del Codice di Condotta degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, delle molestie e del mobbing.”* e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dott. Francesco Ripa di Meana

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

**CODICE DI CONDOTTA
IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E
MOBBING**

Art. 1- Principi e finalità

Gli Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO) promuovono una cultura organizzativa e condizioni di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali rispettose e proficue. Ogni persona negli IFO è tenuta a creare e mantenere relazioni di lavoro fondate sulla correttezza, la trasparenza, il rispetto e l'equità.

Gli Istituti attraverso il presente Codice:

- esplicitano i principi basilari di rispetto delle persone e promuovono comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico nell'ambiente di lavoro;
- responsabilizzano tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
- definiscono finalità, funzioni e ambiti di competenza delle/i Consigliere/i di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale;
- si impegnano a far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali;
- ribadiscono che per chi agisce con tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio sarà, applicato il regolamento dei procedimenti disciplinari, di cui alla delibera n. 208 del 13.03.2019;
- garantiscono, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.

A tal fine gli IFO prevengono (ove possibile), contrastano e sanzionano:

- qualsiasi forma di discriminazione di genere, appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali;
- qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- qualsiasi forma di vessazione o violenza morale e/o psicologica.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un'intollerabile violazione della dignità personale e compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.

Art. 2 – Ambito di applicazione e Responsabilità

Il presente Codice si applica a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano all'interno degli IFO.

Tutti coloro che svolgono funzioni di gestione e coordinamento di personale hanno il dovere di promuovere e verificare l'applicazione dei contenuti del presente Codice.

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, secondo i principi contenuti nel presente Codice, tutto il personale deve sentirsi coinvolto e contribuire, anche intervenendo in prima

persona nel caso in cui assista a comportamenti scorretti o molesti, ovvero presentando segnalazione ai/alle Consiglieri/e di Fiducia.

Art. 3 – Definizioni

Discriminazione: situazione nella quale si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il datore di lavoro, o un altro soggetto nello stesso ambito, tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone, rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (ad es. il sesso, l'etnia, la fede, l'età) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le discriminazioni possono essere dirette o indirette.

La discriminazione diretta avviene quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione indiretta avviene quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima ed i relativi mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Molestia: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e di ledere l'integrità psicofisica.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestia morale: ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, in modo ripetuto, protratto e sistematico, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo della integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali.

La violenza morale può essere esercitata da uno o più soggetti che concorrono, in maniera più o meno consapevole, alla violenza psicologica, mediante:

- Attacchi alla persona - indipendentemente dal lavoro che svolge. Il soggetto viene ripetutamente umiliato, offeso, isolato, finanche ridicolizzato per quanto riguarda la vita privata;
- Attacchi alla situazione lavorativa - ai contenuti, ruolo e funzione svolta. La persona può essere sovraccaricata di lavoro o, al contrario, sottoutilizzata; il suo lavoro non viene apprezzato, continuamente criticato o svuotato di contenuti;
- Azioni punitive - vengono esercitate nei suoi confronti continue azioni sanzionatorie, spesso pretestuose, mediante un uso eccessivo di contestazioni disciplinari, visite di idoneità, rifiuto di permessi e/o ferie, trasferimenti in sedi lontane.

E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti, inclusi i testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Disfunzioni organizzative, associate a mancanza di interventi preventivi, possono favorire l'insorgenza di forme di molestia morale, sia tra pari grado che a livello gerarchico.

Molestia sessuale: situazione nella quale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale offenda la sensibilità e dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basata 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 nei suoi confronti.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali e/o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e/o offensive per chi ne è oggetto;
- b. minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- c. contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d. apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e. gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f. esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g. forme scritte e/o espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Molestie morali, protrate e reiterate nel tempo, sul luogo di lavoro possono configurare il fenomeno del "mobbing".

I CC.CC.NN.LL. di Dirigenza e Comparto Sanità definiscono il *mobbing* "una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della persona nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento."

Mobbing: una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

Consigliere/a di Fiducia: secondo quanto disposto dalla Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e dalla Risoluzione A3- 0043/94 del Parlamento europeo il/la Consigliere/a di fiducia è uno/a specialista chiamato/a ad affrontare il tema delle molestie (non solo sessuali) nei luoghi di lavoro e, di recente, del *mobbing* ed ad individuare possibili soluzioni.

La fase di recepimento delle direttive comunitarie antidiscriminatorie (dir.2000/43, 2000/78, 2000/73) e l'approvazione del testo unico di salute e sicurezza (d.lgs 81/2008) hanno reso sempre più evidente la centralità di

una simile professionalità chiamata ad attuare il codice di comportamento e di prevenzione adottato dal Datore di lavoro.

Giova evidenziare le differenze tra il Consigliere/a di fiducia e la Consigliera nazionale, regionale o provinciale di parità.

La **Consigliera nazionale, regionale o provinciale di parità** ha una chiara ed espressa origine legislativa nel Dlgs. 11.04.2006 n. 198, cd. Codice delle pari opportunità. E' un pubblico ufficiale e pertanto ha l'obbligo legale di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza. Si occupa fundamentalmente di discriminazione di genere e di molestie e mobbing, se nascono da discriminazione di genere in ambito territoriale a carattere nazionale, regionale e provinciale. Nelle situazioni disagiate esercita funzioni relative al contenzioso in sede conciliativa e giudiziale, ovvero in un ottica di sostituzione processuale e/o di legittimazione processuale straordinaria. Ha potere di azione (individuale e collettiva) e di intervento in sede civile, di ricorrere in sede amministrativa, nonché di costituzione di parte civile in sede penale (cfr. Cass. Pen., VI Sez., 16 Aprile 2009 n. 16031).

La **Consigliera di parità** è quindi organo promotore di giustizia nei giudizi antidiscriminatori.

Articolo 4 - Azioni positive

Gli IFO, al fine di prevenire, rilevare e contrastare discriminazioni e molestie, adottano specifiche azioni e strategie quali:

- sviluppare criteri di gestione del personale fondati sulla trasparenza, l'equità e la valorizzazione professionale;
- diffondere le informazioni relative alle opportunità di formazione e aggiornamento, alla organizzazione del lavoro, ai percorsi di mobilità e di sviluppo professionale;
- sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di molestie in ambito lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale;
- monitorare il clima aziendale e, in particolare, valutare l'incidenza di situazioni di disagio lavorativo quali mobbing, discriminazioni e molestie;
- consolidare e diffondere la funzione delle/i Consigliere/i di Fiducia favorendone gli interventi;
- incoraggiare chi si ritenga vittima di comportamenti molesti o discriminatori a segnalare tempestivamente l'accaduto, attraverso i percorsi indicati all'articolo 6;
- incoraggiare altresì coloro che assistono a comportamenti molesti o lesivi della dignità personale ad intervenire fornendo aiuto ed assistenza alla vittima e segnalando tempestivamente l'episodio al Responsabile di riferimento o ai/alle Consiglieri/e di Fiducia;
- tutelare la vittima ed i testimoni da possibili ritorsioni a seguito della segnalazione.

Articolo 5 – Consigliere/i di Fiducia

Le/i Consigliere/i di Fiducia garantiscono l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente codice.

Svolgono inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione, finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e a favorire il benessere delle persone che lavorano negli IFO.

Le/I Consigliere/i di Fiducia sono nominati con incarico fiduciario del Direttore Generale, scelti fra una rosa di candidati, previa procedura selettiva sulla base dei requisiti e titoli unitamente alla valutazione del curriculum vitae effettuata dal Comitato Unico di Garanzia.

La richiesta di predisposizione dell'avviso di ricerca per l'individuazione della/del Consigliera/e di Fiducia sarà fatta dal Presidente del Comitato Unico di garanzia al Direttore Generale.

Detto incarico ha durata quadriennale, è rinnovabile e può essere revocato, con comunicazione motivata del Direttore Generale, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti.

Alle/i Consigliere/i di Fiducia è garantito l'accesso agli atti ed alle informazioni necessarie per la gestione delle situazioni loro segnalate.

Le/I Consigliere/i di Fiducia relazionano annualmente circa le attività svolte al Direttore Generale ed al Comitato Unico di Garanzia, tutelando l'anonimato dei casi trattati, ove esplicitamente richiesto.

Requisiti per il ruolo di Consigliere/Consigliera di Fiducia

Requisiti generali

Diploma di Laurea Magistrale o Laurea secondo il vecchio ordinamento.

Requisiti Preferenziali

Lauree attinenti la Psicologia, la Sociologia, la Giurisprudenza, le Scienze Politiche ad indirizzo politico-sociale;

Partecipazione a Corso di perfezionamento "Consigliere/a di Fiducia";

Esperienza e competenza professionale specifica documentata giuridica, di organizzazione aziendale, di medicina del lavoro, psicologica e comunicativa mediativa, con preferenza per l'attività prestata per le pubbliche amministrazioni;

Pubblicazione in tema di mobbing, molestie sessuali, molestie morali e discriminazione nei luoghi di lavoro.

La procedura selettiva sarà effettuata fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali.

Articolo 6 - Procedure da adottare

Coloro che si ritengono vittime di comportamenti molesti operati da colleghi e/o superiori, possono rivolgersi ai Direttori/Responsabili o Coordinatori di riferimento.

Qualora la presunta/il presunto autrice/autore di molestie sessuali sia la Dirigente/il Dirigente/Responsabile della struttura di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione Generale degli IFO.

Possono altresì utilizzare i seguenti percorsi di segnalazione:

a) Procedura informale - intervento della/del Consigliera/e di Fiducia

La persona interessata può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia che, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio, può:

- esaminare la situazione ed acquisire, in via riservata, le informazioni necessarie alla trattazione e valutazione del caso;
- proporre un incontro tra le parti in propria presenza, finalizzato alla mediazione e ricomposizione del conflitto;
- fornire, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, ogni utile informazione sulle possibili forme di tutela;
- chiedere l'intervento di altri professionisti per acquisire pareri ovvero, se il problema non rientra nella loro competenza, per inviare la persona a più appropriati interlocutori.

Le/I Consigliere/i non adottano alcuna iniziativa senza il consenso della persona interessata.

La procedura informale termina di norma entro 60 giorni dalla presa in carico da parte delle/i Consigliere/i, prorogabili per motivate esigenze legate alla complessità della situazione.

La persona interessata può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento.

L'intervento delle/i Consigliere/i può essere richiesto anche dal Direttore/Direttrice o Responsabile della Struttura in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

Come svolge l'attività informale la/il Consigliera/e di Fiducia

- Ascolta: il singolo anche se il caso è prospettato da due o più persone. E' sicuramente utile possedere capacità d'ascolto e saper condurre un colloquio, utilizzando le tecniche di comunicazione e di counselling.
- Ricostruisce il caso: acquisendo il più alto numero d'informazioni possibili. Deve discernere le informazioni, distinguendo quelle oggettive dalle valutazioni e interpretazioni personali. Indispensabile è la riservatezza della procedura. In quest'attività di ricostruzione del caso è importante individuare i margini di violazione delle regole di legge, di contratto collettivo e del codice di condotta. E' quindi indispensabile avere anche una buona conoscenza legislativa e contrattuale.
- Valuta il caso ed elabora strategie: attua una valutazione della situazione, delle regole e delle persone che agiscono all'interno del contesto; elabora strategie graduali, modulari, flessibili, ripensabili. L'elaborazione delle strategie è fortemente condizionata dalla sanzionabilità disciplinare del soggetto agente.
- Elabora un bilancio del caso: stende una valutazione finale dell'andamento di tutti i passaggi appena descritti.
- E' importante rilevare che la/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con il denunciante e senza averne ricevuto l'espreso consenso.
- Elabora una relazione delle attività: il documento è annuale e inviato alla Direzione Generale.

b) Procedura formale

La persona interessata può, in alternativa alla procedura informale o qualora la stessa non abbia avuto esito positivo, presentare segnalazione scritta al Comitato Unico di Garanzia e/o alla Direzione Strategica, al fine di chiedere la cessazione della situazione di disagio o molestia.

Qualora nel corso della procedura si ritengano fondati i fatti:

- La Direzione Strategica degli IFO, sentito il parere del Comitato Unico di Garanzia, adotta le misure organizzative utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso;
- La Direzione Strategica degli IFO, nel corso dell'accertamento, può adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, finalizzati a

ristabilire un clima sereno in attesa della conclusione del procedimento. La vittima può chiedere di rimanere al proprio posto di lavoro o di essere trasferita in altra sede.

La persona che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti in materia e dinanzi alle sedi competenti.

Le/I Consigliere/i di Fiducia, ancorché coinvolti in una fase informale preliminare, non partecipano in alcun modo al percorso formale.

Articolo 7 - Denuncia infondata

Ove la denuncia si dimostri infondata si provvede ad adottare tutte le iniziative necessarie a riabilitare la persona accusata.

Articolo 8 - Riservatezza

Gli IFO tutelano i propri dipendenti e collaboratori, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure, volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e comunque nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy.

Tutte le persone coinvolte o interessate alla soluzione dei casi, di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza.

Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità personale ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

Durante ogni fase del procedimento relativo alla gestione dei casi, le parti coinvolte hanno il diritto alla riservatezza in ordine al trattamento e alla diffusione dei propri dati personali.

Art.9 - Sanzioni

La violazione degli obblighi di cui al presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e dà luogo a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, nonché a responsabilità disciplinare nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, come disposto dal Codice di Comportamento IFO, di cui alla deliberazione del 14.06.2017, n.447e dal Regolamento Provvedimenti Disciplinare, di cui alla deliberazione del 13.03.2019, n.208, e dai CCNL vigenti.

Normativa di riferimento

L'Unione Europea, seppur con atti non vincolanti, da lungo tempo opera nella lotta alle molestie sessuali e, più di recente, al mobbing: è del 1976 infatti la raccomandazione con cui il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso;

Con la dichiarazione del 19/12/1991, il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a sviluppare e applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

Con la Risoluzione A3-0043/94, il Parlamento Europeo proponeva uno schema di codice di condotta;

Con la risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento europeo esortava gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing". Raccomandava altresì agli stessi di *"imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime.."* e, in tale contesto *"la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico"* ricordando a tal proposito la possibilità di *"nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi"*.

Nel nostro ordinamento giuridico il diritto soggettivo violato dalle molestie morali e dal mobbing è in primo luogo quello alla salute, sancito dall'art. 32 della Costituzione che recita: *"La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...]"*.

Il Codice Civile all'art 2087 recita *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*, ed all'art. 2043 stabilisce che *"Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno."*

La Legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori) all'art. 1 (Libertà di opinione) recita: *"I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge"*.

Lo statuto, inoltre, all'art. 15. (Atti discriminatori) stabilisce che: *"È nullo qualsiasi patto od atto diretto a [...] licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero."*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

L'Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro (Commissione delle Comunità Europee – 2008) recita che *“Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili.”* L'accordo sollecita gli stati membri ad una maggiore consapevolezza ed una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori al fine di ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro.

Lo stesso accordo specifica anche che *“Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza”*.

Il D.Lgs n. 81/2008 all'art. 1 (Finalità) recita *“Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione [...], garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”*.

Lo stesso all'Art. 6. (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro) prevede l'istituzione di una Commissione consultiva nazionale che, tra i diversi compiti, debba anche *“valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che [...] orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale...”*.

Il D. Lgs. 198/06 all'Art. 1 (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) recita: *“Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”*.

Lo stesso decreto, all'art. 26 (Molestie e molestie sessuali) stabilisce che: *“Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Il Comitato Unico di Garanzia degli IFO

La Presidente
Marialuca Apreteghia

