

CODICE DI CONDOTTA

per la tutela della dignità dei lavoratori e per la prevenzione
e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing

APPROVATO con DDG n. 818 del 30.06.2023

PREMESSA

Il presente "Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing", di seguito "Codice", costituisce uno strumento utile per:

- La promozione di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle persone nei luoghi di lavoro;
- La prevenzione di eventuali rischi di atti e comportamenti che violano la dignità delle persone che lavorano e operano nell'ambito del Policlinico Tor Vergata;
- Garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza di chi ritiene di aver subito comportamenti illeciti e/o molesti e di chi li ha posti in essere nei luoghi di lavoro.

Il testo costituisce un'integrazione del Codice etico e di comportamento adottato dall'Amministrazione.

1. PRINCIPI E FINALITA'

I pubblici dipendenti osservano la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

I pubblici dipendenti svolgono i loro compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari. I pubblici dipendenti rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interesse.

Il Policlinico Tor Vergata promuove una cultura organizzativa e condizioni di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali rispettose e proficue. Tutti coloro che lavorano presso il policlinico sono tenuti a creare e mantenere relazioni di lavoro fondate sulla correttezza, la trasparenza, il rispetto e l'equità.

Il Policlinico Tor Vergata attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro.

Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali di conflitto e disagio.

Il Policlinico Tor Vergata attraverso il presente Codice:

- responsabilizza tutto il personale alla costruzione di relazioni interpersonali rispettose e positive;
- definisce finalità, funzioni e ambiti di competenza del Consigliere di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale;
- si impegna a far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali;
- ribadisce che chi pone in essere tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio e sarà, come tale, perseguito;
- garantisce, a tutti coloro che segnalano violazioni al presente codice, il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette.

A tal fine l'Amministrazione previene, contrasta e sanziona:

- qualsiasi forma di discriminazione di genere, di 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.

L'Amministrazione fornisce supporto alle vittime di molestie morali, sessuali e/o di comportamenti posti in essere al solo scopo di ledere l'integrità psico-fisica o estromettere le persone dal proprio posto di lavoro, nonché contro eventuali ritorsioni operate nei confronti di coloro che denunciano, del consigliere di fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila, con l'appoggio delle proprie unità operative, sull'effettiva cessazione di tali comportamenti.

L'Amministrazione, in un'ottica di prevenzione in tale materia, si impegna a prendere seriamente in considerazione le denunce di casi, come definiti nel successivo art. 3, ed in assenza di un reale fatto documentato, effettua la valutazione quale "sintomo o indicatore di eventuale malessere organizzativo" sul quale valutare opportuni interventi.

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.

I Responsabili di Struttura e le Funzioni Organizzative, a qualsiasi livello, all'interno degli Uffici di cui sono responsabili e/o assegnati hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra il personale. Al fine di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress), tali fattispecie dovranno essere ricomprese nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Tutti, a prescindere dal proprio ruolo, devono collaborare per contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale propria e altrui.

Tutti hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la propria integrità fisica e psichica e la propria personalità morale.

2 DESTINATARI

Il presente codice si applica ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato nonché ai dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo, in servizio presso il Policlinico. Si applica altresì, per quanto compatibile, a tutti i soggetti che, a qualunque titolo, operino all'interno e/o per conto del Policlinico con qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché a tutte le persone che svolgano la loro attività lavorativa nell'ambito dell'Amministrazione in forza di rapporti contrattuali, di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo, ivi inclusi:

- a) La Direzione Strategica Aziendale e i componenti di organi e organismi in seno all'organizzazione;
- b) Il personale universitario strutturato presso il Policlinico;
- c) I medici e gli altri professionisti sanitari convenzionati;
- d) I medici in formazione specialistica e i dottorandi di ricerca formalmente autorizzati;
- e) I consulenti e collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, conferito a qualsiasi titolo;
- f) I dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici di beni e/o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione;
- g) I borsisti, stagisti, tirocinanti e volontari.

A tal fine, le competenti strutture aziendali inseriscono negli atti di incarico, bandi, avvisi e contratti/convenzioni di acquisizioni di collaborazioni, consulenze e servizi, lavori e forniture, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione delle disposizioni del presente codice.

Tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, di organizzazione e coordinamento di personale hanno il dovere di promuovere e controllare 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, molesti o discriminatori, effettuando apposita segnalazione al Consigliere di Fiducia.

3. DEFINIZIONI DEI COMPORAMENTI POSTI IN ESSERE

DISCRIMINAZIONE: 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 tanto da produrre un pregiudizio e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a giustificarlo, ma da fattori (ad es. il sesso, la popolazione di appartenenza, la fede, l'età, orientamento politico o sindacale, orientamento sessuale, stato di maternità o paternità, situazione di disabilità) 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 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, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore per il fatto di aver rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti anche di natura sessuale.

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.

MOLESTIA SESSUALE: ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che offenda la sensibilità e dignità della persona nell'ambiente di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, umiliante o offensivo. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. Richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
- b. Minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c. Contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d. Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e. Gestii o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f. Esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;

g. Scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

MOLESTIA MORALE: ogni comportamento ostile, psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica delle persone nell'ambito dell'attività lavorativa ovvero in grado di creare un ambiente lavorativo non rispettoso, degradante, umiliante ed offensivo. A carattere meramente esemplificativo e non esaustivo si riportano: gli atti vessatori, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona, body shaming, le critiche e i maltrattamenti che mirano a discriminare, screditare o comunque danneggiare i lavoratori nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, identità di genere, opinione politica o convinzioni personali.

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

MOBBING: per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di una persona sul luogo di lavoro. 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.

Si tratta dunque di una condotta grave che a seconda dei soggetti che la pongono in essere è classificabile in:

- "Mobbing orizzontale", ossia quando è posto in essere da e contro soggetti dello stesso rango (tra colleghi);
- "Mobbing verticale", ossia quando è posto in essere da e contro soggetti di rango diverso. A sua volta, il mobbing verticale può essere "discendente", quando è posto in essere da un superiore nei confronti del suo sottoposto, oppure "ascendente", quando è posto in essere da uno o più dipendenti nei confronti del proprio superiore.

La "condotta mobbizzante" sussiste solo quando è reiterata e protratta nel tempo, sistematica e mirata a danneggiare l'integrità psico-fisica della persona.

La giurisprudenza indica come arco di tempo costante un periodo di almeno 6 mesi.

A titolo puramente esemplificativo rientrano nelle condotte mobbizzanti comportamenti quali:

- a) Attacchi reiterati contro la persona, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta e/o contro lo status stesso del lavoratore in maniera perdurante;
- b) Umiliazioni continue con offese o derisioni, critiche e sabotaggi ripetuti all'operato della persona, declassamento e svalutazione del suo ruolo, attuati anche mediante la privazione delle necessarie risorse strumentali (sindrome della scrivania vuota) e/o mettendo in discussione capacità prima apprezzate, emarginazione dell'individuo dal contesto lavorativo e relazionale;
- c) Esercizio continuo di azioni sanzionatorie mediante l'uso improprio di forme di controllo, di

contestazioni disciplinari, di trasferimenti ovvero di rifiuti sistematici all'accoglimento di richieste di permessi straordinari, di ferie o altre istanze.

Pertanto ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono rilevanti i seguenti elementi:

1. La molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio
2. Evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore
3. Nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore.

Il Mobbing può assumere anche altre forme meno gravi che, seppur costituiscono delle attenuazioni, rientrano sempre in una sfera di illiceità ormai consolidata nella giurisprudenza:

a) Il **Bossing** si identifica in una serie di comportamenti, posti in essere da parte di un superiore nei confronti del suo sottoposto, che presi singolarmente di per sé non sono illegittimi ma l'illegittimità sta nella sistematicità con cui tali comportamenti sono posti in essere. Ad esempio un prolungato e sistematico controllo svolto al solo scopo di estromettere la persona "costringendola" a trasferirsi o addirittura a lasciare l'Azienda (il cosiddetto "fiato sul collo"). Quindi nel bossing non è necessaria la volontà di ledere l'integrità psico-fisica ma basta la volontà di creare una forma di pressione e/o accerchiamento.

b) Lo **Straining** che si identifica in comportamenti stressogeni attuati nei confronti del lavoratore, anche se manca la pluralità delle azioni vessatorie o esse siano limitate nel numero, con conseguente disagio psico-fisico costante. Si tratta di fatti isolati e non sistemici (anche un solo episodio).

STALKING OCCUPAZIONALE: condotta del superiore gerarchico o del collega (stalker) che mediante un insieme di condotte vessatorie - anche sotto forma di minaccia, molestia anche sessuale o atti lesivi continuati - cagiona al lavoratore un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto.

4. AZIONI POSITIVE

Il Policlinico, al fine di prevenire, rilevare e contrastare discriminazioni e molestie, adotta 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 del Consigliere di Fiducia favorendone gli interventi;
- Incoraggiare chi si ritenga vittima di comportamenti molesti o discriminatori a segnalare tempestivamente l'accaduto attraverso i percorsi indicati al successivo 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 al Consigliere di Fiducia;

- Tutelare la vittima ed i testimoni da possibili ritorsioni a seguito della segnalazione.

5. II CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Il presente Codice di condotta prevede la figura del Consigliere di fiducia che garantisce 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.

In caso di necessità propone un percorso personalizzato di tipo informale, che abbia obiettivi chiari e azioni condivise, con l'espresso consenso dell'interessato; quando ritiene, che possa essere opportuno e utile, organizza incontri di mediazione tra le parti, finalizzati a migliorare la comunicazione e la relazione sul lavoro.

Svolge inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e favorire il benessere delle persone che lavorano nel Policlinico; partecipa alle riunioni del CUG in qualità di esperto senza diritto di voto.

Il Consigliere di Fiducia viene individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale interna o esterna all'Amministrazione.

Il Consigliere di Fiducia è nominato con delibera del Direttore Generale.

Il Consigliere di Fiducia espleta il proprio incarico in piena autonomia e assoluta riservatezza.

Il suddetto incarico 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.

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

Il Consigliere di Fiducia relaziona semestralmente ed al termine dell'incarico, circa le attività svolte, al Direttore Generale ed al Comitato Unico di Garanzia, tutelando l'anonimato delle persone coinvolte, con evidenza dei casi trattati, della tipologia delle condotte lesive, delle misure adottate, dell'esito degli stessi nonché ogni altra utile informazione.

L'Amministrazione si impegna ad attivare un indirizzo email aziendale dedicato ad esclusivo utilizzo del Consigliere di Fiducia, a fornire tutti i mezzi ed ogni supporto necessari per lo svolgimento delle sue attività previste dal presente Codice.

6. PROCEDURE DA ADOTTARE

Fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale, coloro che si ritengono vittime di comportamenti molesti o discriminatori operati da colleghi e/o superiori, possono utilizzare i seguenti percorsi di segnalazione:

A) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DEL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

La persona interessata può rivolgersi al Consigliere di Fiducia che, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio, provvederà:

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

Il Consigliere non adotta alcuna iniziativa senza il consenso della persona interessata.

La procedura informale termina di norma entro 60 giorni dalla presa in carico da parte del Consigliere, 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 del Consigliere può essere richiesto anche dai Direttori/Responsabili in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

B) PROCEDURA FORMALE

La persona interessata, qualora non reputi opportuni i tentativi di soluzione informale del problema o qualora all'esito dei suddetti tentativi il problema permanga, può effettuare denuncia formale scritta, avvalendosi dell'assistenza del Consigliere di Fiducia, al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza, al fine di chiedere la cessazione della situazione di disagio o molestia.

Il suddetto Dirigente esercita direttamente il potere disciplinare o trasmette gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari qualora la sanzione da comminare non sia di sua competenza. Con riferimento ai destinatari del presente codice non soggetti al potere disciplinare dell'Amministrazione, il medesimo Dirigente trasmette gli atti ai competenti uffici dell'Amministrazione per l'attivazione delle ulteriori misure di cui al successivo punto C).

Nel caso in cui sia il Dirigente stesso ad aver messo in atto comportamenti molesti, la segnalazione va indirizzata al Direttore Generale.

Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Qualora richiesto, nell'attivazione ed in ogni fase del procedimento disciplinare il Consigliere di Fiducia presta assistenza alla persona offesa dalle molestie e può essere sentito, qualora ritenuto opportuno, dai soggetti competenti all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Al Responsabile dei comportamenti molesti sono applicabili le sanzioni disciplinari secondo i criteri fissati dall'ordinamento vigente di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità delle violazioni.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare colui che l'ha presentata da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti. Analoga garanzia è riservata ai soggetti coinvolti nel procedimento (testimoni o terzi) e al Consigliere di Fiducia.

I dipendenti che consapevolmente denunciano fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne rispondono disciplinarmente e, ricorrendone gli estremi, anche in sede penale. In tal caso l'Amministrazione provvede in forma adeguata a riabilitare il buon nome della persona accusata.

C) ULTERIORI MISURE PREVISTE PER I DESTINATARI NON SOGGETTI AL POTERE DISCIPLINARE DELL'AMMINISTRAZIONE.

La procedura formale di cui al punto b) è attivabile nei confronti del personale soggetto al potere disciplinare dell'Amministrazione. Con riferimento agli altri destinatari del presente codice, si precisa che l'Amministrazione agirà nei confronti dei trasgressori ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato dalle condotte lesive.

Con riguardo alle varie tipologie di destinatari, si specifica inoltre quanto segue:

- Per il personale docente e ricercatore strutturato presso il Policlinico, fermo restando la potestà disciplinare in capo all'Università, sono fatte salve le disposizioni in materia di sospensione e/o revoca dall'attività assistenziale previste dal D.Lgs. n. 517/1999. In caso di violazione degli obblighi previsti dal presente codice, si procede alla trasmissione degli atti all'Università per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

- Per i medici in formazione specialistica e i dottorandi autorizzati all'espletamento dell'attività assistenziale, in caso di violazione degli obblighi del presente codice, l'Amministrazione trasmette apposita segnalazione all'Università per l'attivazione delle misure di competenza. In considerazione della gravità della violazione, previo contraddittorio con l'interessato, il Policlinico potrà disporre la sospensione dalla frequenza presso le proprie strutture nelle more delle decisioni dell'Università.

- per gli altri destinatari del presente codice non ricompresi nei punti di cui sopra - ossia quanti intrattengono con l'Amministrazione rapporti convenzionali, contrattuali o di collaborazione/consulenza, compresi loro dipendenti, collaboratori, ecc. - ogni comportamento in contrasto con il presente codice potrà costituire inadempimento sulla base di quanto stabilito nei relativi contratti o convenzioni, con ogni conseguenza del caso.

7. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il Policlinico tutela i propri lavoratori, 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 il pieno rispetto delle norme a tutela della 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 vengono a conoscenza.

I lavoratori che hanno subito atti o comportamenti lesivi della dignità personale hanno 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 all'assoluta riservatezza, anche relativamente alla diffusione del proprio nome.

Chiunque viola quanto detto incorre nelle sanzioni previste dalla normativa vigente in materia di Privacy e riservatezza.

Il Consigliere di Fiducia opera in qualità di titolare autonomo del trattamento dei dati ai sensi degli artt. 4 e 24 del Reg. UE 2016/679.

8. NORME FINALI

Il presente Codice richiama integralmente le specifiche disposizioni di diritto comunitario, di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia.

Il presente Codice integra il Codice Etico e di Comportamento aziendale e il Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 62/2013 e ss.mm.ii.

Il presente Codice è soggetto a monitoraggio da parte del CUG al fine di verificarne la conformità o far apportare gli opportuni correttivi dall'Amministrazione.

Al fine di garantire la massima diffusione del presente Codice e delle relative modifiche a tutti i lavoratori che prestano servizio, a qualsiasi titolo, all'interno dell'Azienda, lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Il presente Codice entra in vigore il giorno successivo all'adozione da parte dell'Amministrazione.

9. APPENDICE 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 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".

Per il Comitato Unico di Garanzia
La Presidente
Dott.ssa Daniela Avallone

Il Segretario del C.U.G.
Dott.ssa Silvia Bruni