

TITOLO	CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E MORALI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA
Tipologia Documento	Regolamento
Dipartimento/Struttura	SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Numero Codice	QD_ENT_20246_2925
Area Specialistica	116 RISORSE UMANE

Redatto da	Verificato da	Approvato con
Coordinatore del Gruppo di Lavoro Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane Dott.ssa Chiara Milliaccio	SGQ	Deliberazione n. 647 del 28/06/2024

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	1 di 10



Storia delle modifiche al documento

Data	Numero revisione	Descrizione delle modifiche
28/06/2024	0	Prima emissione

Gruppo di lavoro

Nome	Ruolo	Struttura
Dott.ssa Chiara Milliaccio	Direttore	SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dott. Riccardo Passoni	Dirigente Amministrativo	SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dott.ssa Paola Lucchini	Area Prof. Salute Funzion. - Coll. Amm. Prof.	Direzione Strategica
Dott.ssa Stefania Morandini	Area Prof. Salute Funzion. - Coll. Amm. Prof.	SC Affari Generali e Legali
Avv. Mattia Longoni	Direttore	SC Affari Generali e Legali

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	2 di 10



Indice

Premessa	4
Art. 1 - Valori fondamentali	5
Art. 2 - Ambito di applicazione	5
Art. 3 - Definizione di discriminazione	5
Art. 4 - Definizione di molestia sessuale.....	6
Art. 5 - Definizione di molestia morale e psicologica	6
Art. 6 - Definizione di mobbing.....	6
Art. 7 - Dovere di collaborazione.....	7
Art. 8 - Consigliera/e di Fiducia	8
Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia (CUG)	9
Art. 10 - Procedure a tutela della persona molestata	9
Art. 11 - Riservatezza	10
Art. 12 - Formazione e informazione.....	10
Art. 13 - Norme finali	10

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	3 di 10

Premessa

L'ASST Brianza, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne, si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun professionista ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

L'ASST garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetti pregiudizievoli e/o discriminatori, anche in via indiretta. Adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'integrità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascun dipendente, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.

Il mobbing, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione - che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere - sono inammissibili e ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo.

L'Azienda tutela le persone vittime di violenza e molestie e contrasta ogni ritorsione operata nei confronti del/della segnalante, del/della Consigliere/a di Fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti. Le discriminazioni e le molestie verso il collega, il superiore, il tirocinante, lo studente, il collaboratore costituiscono una violazione dei doveri di ufficio e, a seconda della gravità e delle modalità, i comportamenti molesti rientrano in fattispecie di vari tipi di reato o comunque disciplinarmente sanzionabili.

La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione è obiettivo imprescindibile dell'ASST, da perseguirsi anche attraverso l'incentivazione di modelli lavorativi fondati sui principi esposti nel presente codice di comportamento.

La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti nei confronti delle/dei dipendenti.

Il presente documento, di seguito denominato codice, viene adottato ad integrazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	4 di 10

Nei casi denunciati di molestie, l'ASST può procedere alla verifica su eventuali azioni discriminatorie subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività ed incarichi.

Art. 1 - Valori fondamentali

L'ASST assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrasta ogni discriminazione, esalta e promuove l'onestà intellettuale e morale, il decoro, la correttezza e la lealtà nei rapporti personali e professionali di tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque livello.

L'ASST promuove, attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il rispetto di principi, regole, anche morali, e comportamenti coerenti con i suddetti valori fondamentali. I principi e le regole contenute nel presente Codice, oltre a costituire specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, hanno lo scopo di fornire a dirigenti e dipendenti dell'ASST dei modelli comportamentali diretti ad ispirare condotte conformi ai principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, efficienza, lealtà e decoro, nei rapporti interni ed esterni.

I Direttori di Dipartimento/Struttura (di seguito i Dirigenti) nonché i Responsabili di uffici e/o servizi promuovono la diffusione del presente Codice di Condotta e vigilano sulla sua osservanza; sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste dal presente Codice. Ai Dirigenti/Responsabili spetta il compito di tutelare ogni persona in eventuale situazione di rischio nonché quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire tali comportamenti offensivi.

Il presente Codice integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente Codice si applica al personale dipendente dell'ASST e, per quanto compatibile, a collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico.

Art. 3 - Definizione di discriminazione

Per discriminazione, sia diretta che indiretta, si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone in ragione del genere, dell'aspetto fisico, dell'appartenenza etnica, della razza, della religione, dell'orientamento sessuale, delle opinioni personali e politiche, dell'handicap, dell'età, o di altri fattori che non siano derivanti da oggettive valutazioni professionali.

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	5 di 10

Art. 4 - Definizione di molestia sessuale

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso che offenda la dignità morale della persona nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale ritenute sconvenienti da chi le riceve;
- b) atteggiamenti o espressioni verbali e non verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità rivolti ad una persona;
- c) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro nonché su eventuale progressione di carriera;
- d) contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- e) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- f) gesti/ammiccamenti/espressioni sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- g) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale a contenuto esplicitamente sessuale e/o pornografico, anche mediante l'utilizzo di mezzi privati (ad esempio cellulare);
- h) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

Art. 5 - Definizione di molestia morale e psicologica

Si definisce molestia morale e psicologica ogni condotta che si manifesta con comportamenti, scritti, parole suscettibili di creare un ambiente ostile, umiliante, degradante o offensivo dell'integrità psicofisica della persona o che può causare danni all'immagine di sé o alla professionalità dell'individuo.

Non può comunque considerarsi tale, il rimprovero 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, sul credo religioso e sulle opinioni anche politiche.

Art. 6 - Definizione di mobbing

Per mobbing si intende 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

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	6 di 10

abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie o vessatorie, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute psico-fisica e/o la professionalità e la dignità della lavoratrice/lavoratore sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

In particolare gli atti ed i comportamenti esercitati in modo sistematico e ripetuto possono consistere, a mero titolo esemplificativo, in:

- calunnie o diffamazioni;
- pressioni o molestie psicologiche;
- maltrattamenti verbali ed offese personali;
- minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- delegittimazione dell'immagine e del ruolo professionale anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei;
- esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi rispetto alle mole di lavoro attribuito mediamente a lavoratori di pari qualifica professionale e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore;
- attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni indispensabili per il corretto svolgimento della propria attività di lavoro;
- marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo, rispetto a quelle attuate nei confronti di lavoratori in posizioni analoghe, di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- isolamento in modo offensivo, boicottaggio;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Art. 7 - Doveri di collaborazione

Al fine di assicurare il rispetto della dignità delle persone, tutti coloro a cui si applica il presente Codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui siano testimoni di molestie sessuali o molestie morali/psicologiche o di mobbing. La Direzione Strategica e tutti i componenti della catena gerarchica sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e sostengono la persona che vuole reagire a una delle molestie sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	7 di 10

procedure da seguire. I responsabili di ciascuna struttura hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 8 - Consigliera/e di Fiducia

Viene istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.

La/il Consigliera/e di Fiducia sarà persona esterna all'ASST e sarà scelta da apposita commissione nell'elenco degli idonei al conferimento dell'incarico in argomento, a seguito di valutazione delle candidature presentate dai professionisti, che risultino in possesso di adeguata esperienza professionale tale da garantire:

- ascolto qualificato
- consulenza ed assistenza ai lavoratori
- analisi, valutazione e suggerimenti per una migliore gestione dei casi segnalati
- conduzione degli incontri informali di cui al successivo art. 10.

L'incarico è conferito con atto del Direttore Generale.

La/il Consigliera/e di Fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agirà in piena autonomia assicurando la terzietà ed imparzialità - garantendo in tal modo la massima tutela a tutti i soggetti coinvolti. L'incarico ha durata in carica tre anni e potrà essere riconfermato per un secondo triennio. La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 10, potrà accedere agli atti e ai documenti dell'ASST relativi alla materia di che trattasi. La/il Consigliera/e di Fiducia avrà, in particolare, funzioni di prevenzione, di ascolto, d'informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Ente. La/il Consigliera/e di Fiducia presenterà ogni anno una relazione sulla propria attività al Comitato Unico di Garanzia.

Potrà partecipare alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia, in presenza o da remoto, in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

È compito del CUG vigilare sul corretto svolgimento da parte del Consigliera/e di Fiducia dei propri compiti. Eventuali inadempienze contestate e non adeguatamente giustificate potranno comportare la risoluzione del rapporto.

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	8 di 10

Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Fermo restando quanto previsto dal regolamento istitutivo del CUG, il Comitato dovrà svolgere attività di natura consultiva, di prima istanza, nei confronti di tutti coloro che si ritengano oggetto di discriminazioni di natura sessuale, morale/psicologica nonché di mobbing.

Il CUG dovrà altresì effettuare un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche.

Art. 10 - Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato oggetto di molestie secondo le definizioni di cui agli art. 3, 4, 5, 6 può rivolgersi, nelle more della nomina del Consigliere/a di fiducia, entro 90 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, al CUG il quale, raccolte tutte le informazioni, indirizza la persona molestata verso il percorso più idoneo al caso specifico.

In vigenza di incarico la/il Consigliera/e di fiducia prenderà in carico la segnalazione.

Procedura informale:

La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la/il dipendente lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente a chi ne è la causa, che il suo comportamento scorretto deve cessare.

La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona segnalante. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal segnalante in ogni momento della procedura informale.

Procedura formale interna:

Qualora il/la segnalante non si avvalga della procedura informale ovvero nel caso in cui la stessa non soddisfi i risultati attesi, la/il segnalante ha altresì la facoltà di accedere alla procedura formale di segnalazione dell'evento lesivo all'ASST a mezzo di atto scritto diretto al proprio superiore gerarchico o al Direttore Generale, che - qualora ritengano la denuncia fondata - investono i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti.

Nel corso di tale procedura sarà valutata l'opportunità di sentire anche la/il Consigliera/e di Fiducia.

Tutti i soggetti coinvolti, in ogni fase della loro attività, sono tenuti ad operare nel rispetto dei principi di riservatezza e del Codice di Comportamento.

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	9 di 10

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'ASST valuterà le eventuali iniziative da assumere al fine di ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

Procedura formale esterna:

La persona segnalante, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, può denunciare l'evento molestante alle Autorità competenti, ai sensi dell'art. 331 cpp.

Art. 11 - Riservatezza

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza di tutti i soggetti a qualunque titolo coinvolti. La diffusione di informazioni sarà sanzionata nei termini e con le modalità previste dal D.Lgs. 196/2003 nel testo vigente.

I principi di riservatezza di cui alla richiamata normativa prevedono la non ostensibilità di dati o informazioni sensibili relativi alla vicenda.

E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 12 - Formazione e informazione

L'ASST si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice attraverso la pubblicazione sul sito internet www.asst-brianza.it e a rendere noto l'indirizzo di posta elettronica del CUG e della/del Consigliera/e di Fiducia non appena nominata, attuare eventuali progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice.

Art. 13 - Norme finali

Resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili e dai contratti di lavoro in materia di obblighi e divieti, discendenti anche dalla qualifica di "Pubblico Ufficiale/incaricato di pubblico servizio" rivestita da dipendenti e collaboratori dell'ASST nell'espletamento del proprio lavoro.

Data emissione	Titolo Documento	Data revisione	Numero Revisione	Pagina
28/06/2024	Codice_condotta_contro_molestie sessuali e morali (REG 2925)	28/06/2024	00	10 di 10