

Articolo 1

Principi

1. L'Azienda Ulss 3 *Serenissima* 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/a dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
2. I/Le Dirigenti, all'interno delle strutture di cui sono responsabili, hanno il dovere di prevenire:
 - a) il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i/le dipendenti;
 - b) il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (*mobbing* e *stress* lavoro-correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.
3. Le lavoratrici e i lavoratori:
 - a) hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale;
 - b) hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità fisica, psichica e la loro personalità morale.
4. L'Azienda tutela le persone vittime di molestie sessuali e morali (come definite dagli artt. 3 e 4) e agisce contro eventuali ritorsioni operate nei confronti del/della denunciante, del/della Consigliere/a di Fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate, e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.
5. Le discriminazioni, le molestie (sessuali o psicologiche) verso un/una collega, un/una superiore/a, un/una tirocinante, un/una studente/ssa, un/una collaboratore/trice costituiscono una violazione dei doveri di ufficio.

Articolo 2

Ambito di applicazione e responsabilità

1. Il presente Codice si applica a tutti/e i/le dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa

nell'ambito dell'Azienda in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo, ed anche nei confronti degli utenti; sono equiparati ai dipendenti i tirocinanti, gli studenti e i collaboratori.

2. A salvaguardia dei diritti fondamentali dei dipendenti si applica il presente Codice, ai sensi della legislazione vigente, anche nei confronti degli utenti che con comportamenti molesti, anche di tipo sessuale, offendano la dignità di lavoratori o lavoratrici.
3. Al Direttore Sanitario/Direttrice Sanitaria, al Direttore Amministrativo/Direttrice Amministrativa, al Direttore dei Servizi Sociali/Direttrice dei Servizi Sociali viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice di Condotta da parte dei/delle Dirigenti.
4. I/Le Dirigenti di Unità Operativa promuovono la diffusione e vigilano sull'osservanza del presente Codice di Condotta, e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, come definita agli artt. 3 e 4, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire, previste dal presente Codice.
5. I/Le Dirigenti, inoltre, sono tenuti a tutelare non solo le persone vittime di molestia sessuale o morale, ma anche quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire di tali comportamenti offensivi.
6. Verranno punite ai sensi del presente Codice anche eventuali ritorsioni contro testimoni e altre persone coinvolte nella procedura di individuazione dei responsabili, ricordando che le violazioni al presente Codice costituiscono illecito disciplinare ai sensi e per gli effetti degli Accordi Collettivi nazionali di Lavoro.

Articolo 3 *Discriminazioni*

1. Costituisce discriminazione ai sensi del presente Codice:
 - a) la **discriminazione diretta**, ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento, ordine di porre in essere un atto o un comportamento, sia attivo sia passivo sia omissivo, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso o, comunque, producendo un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in condizione analoga;
 - b) la **discriminazione indiretta**, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impegnati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; rientra nella discriminazione indiretta ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive o in affidamento,

di assistenza ai familiari disabili, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

3. È considerata discriminazione multipla la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

Articolo 4 *Molestie sessuali*

1. La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
2. La caratteristica essenziale della molestia di tipo sessuale consiste in un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo; una semplice attenzione alla persona può diventare molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato o ingiustificato.
3. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:
 - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
 - b) contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze e simili), inoltre gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
 - c) comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, *e-mail*, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
 - d) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
 - e) esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
 - f) promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
 - g) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.
4. I contatti fisici consenzienti non rientrano nella definizione di molestie sessuali, ma sono disciplinati dal Codice di Comportamento per i dipendenti pubblici (decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62), come integrato e specificato dal Codice di Comportamento adottato dall'Azienda.

Articolo 5 *Molestie morali e mobbing*

1. La molestia morale o *mobbing* è una situazione lavorativa.
2. Costituiscono molestia morale o *mobbing* quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (*mobbing* verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (*mobbing* orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo e l'effetto di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica, anche emarginandola/lo dall'ambiente di lavoro.
3. La molestia morale o *mobbing* è considerata come discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".
4. È considerata molestia morale o *mobbing* anche quella perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione dell'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.
5. Rientrano nella tipologia di molestia morale comportamenti quali:
 - a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;
 - b) calunnia, diffamazione di un lavoratore o lavoratrice ovvero della sua famiglia;
 - c) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
 - d) esclusione o marginalizzazione immotivata dell'attività lavorativa, da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
 - e) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
 - f) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte a colleghi o a persone estranee all'Azienda;
 - g) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero ad impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - h) modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente.
6. La denuncia di molestie sessuali o morali effettuata al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno costituisce molestia ai sensi del presente Codice di Condotta e ad ogni conseguente effetto.

7. Possono costituire fattispecie di molestia morale:
- a) danni all'immagine di sé: quali offese intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri inappropriati, diffusione di notizie riservate, insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona, che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente, o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;
 - b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella prospettiva di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Articolo 6

Formazione e informazione

1. L'Azienda, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona, a cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.
2. Interventi di formazione specifici sono destinati ai/alle Dirigenti e agli/alle addetti/e al Servizio di Prevenzione e Protezione di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che competono agli/alle stessi/e.
3. Sarà cura dell'Azienda dare la massima diffusione al presente Codice inviandolo a tutto il personale e divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante la pubblicazione del Codice stesso sul sito Internet e Intranet.
4. Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.

Articolo 7

Il/La Consigliere/a di Fiducia

1. È istituita la figura del/della Consigliere/a di Fiducia dell'Azienda, come previsto dalle seguenti direttive europee:
 - Raccomandazione della Commissione, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE);

- Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, dell'11 febbraio 1994, sulla designazione di un consigliere nelle imprese;
 - Direttiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
 - Risoluzione A5-0283/2001 del Parlamento europeo, del 20 settembre 2001, sul *mobbing* sul posto di lavoro (2001/2339(INI)).
2. Al/Alla Consigliere/a di Fiducia è affidato il compito di svolgere attività di consulenza e assistenza a favore di coloro che a lui/lei si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro, di prestare assistenza alla soluzione sia informale che formale dei casi portati a sua conoscenza, e di proporre alla Direzione Generale attività e programmi di prevenzione delle molestie sessuali e morali nell'Azienda.
 3. Il/La Consigliere/a di Fiducia è nominato/a dal Direttore Generale, nel rispetto delle procedure previste dalle vigenti norme, sentito il parere del COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.), delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e delle Organizzazioni Sindacali.
 4. Per la scelta del/della Consigliere/a di Fiducia è indetta un'apposita selezione rivolta esclusivamente a persone esterne all'Azienda, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente e di esperienza, preparazione e competenza in materia come previsto dalle direttive di cui al comma 1.
 5. Il/La Consigliere/a di Fiducia dura in carica per tre anni e comunque fino alla nomina del successore, opera in piena autonomia e riservatezza, può accedere agli atti e ai documenti dell'Azienda e può avvalersi della collaborazione di diversi soggetti esperti, ovvero di consulenti esterni all'Azienda (come Avvocati, Psicologi, Consigliere di Parità, e simili) e di soggetti istituzionalmente tenuti alla tutela dei dipendenti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati, valutando gli interventi più opportuni al caso specifico.
 6. Il/La Consigliere/a di Fiducia può essere revocato/a con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentiti il C.U.G. e le Organizzazioni Sindacali, in caso di grave inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.
 7. L'Azienda si impegna a garantire al/alla Consigliere/a di Fiducia tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti inerenti alla sua funzione.
 8. L'Azienda comunicherà a tutto il personale il nome, il luogo, gli orari di reperibilità, nonché il recapito del/della Consigliere/a di Fiducia.
 9. Una volta all'anno il/la Consigliere/a di Fiducia stilerà una relazione sulla propria attività da inviare al Direttore Generale, al Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse

Umane e al/alla Presidente del C.U.G., che provvederà ad informare i componenti del Comitato dei contenuti della suddetta relazione.

Articolo 8

Compiti

1. Il/La Consigliere/a di Fiducia, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e informa il soggetto sulle modalità di affrontarlo, al fine di ottenere l'interruzione delle molestie.
2. Al fine di tutelare la persona molestata il/la Consigliere/a di Fiducia può richiedere ai responsabili delle Unità Operative dei soggetti interessati, o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia il responsabile dell'Unità Operativa interessata, l'adozione di adeguate misure utili al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.
3. Il/La Consigliere/a di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa in merito senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
4. Il/La Consigliere/a di Fiducia può partecipare, su richiesta, alle riunioni del C.U.G. in qualità di esperto/a, senza diritto di voto; inoltre partecipa alle iniziative di informazione e di formazione promosse dall'Azienda.

Articolo 9

Riservatezza

1. Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza.
2. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese quelle previste dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

Articolo 10

Procedura di segnalazione

1. Il/la dipendente che ritiene di essere vittima di molestie, come definite negli artt. 3 e 4, può rivolgersi al/alla Consigliere/a di Fiducia per esser assistito/a nelle procedure disciplinate dagli artt. 11 e 12, salvo e impregiudicato il diritto di

esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento, nonché di segnalare i fatti al responsabile della propria struttura ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dal Regolamento di Disciplina recepito dall'Azienda in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modificazioni e integrazioni.

2. L'Azienda porterà a conoscenza di tutto il personale le modalità per contattare il/la Consigliere/a di Fiducia.
3. Le segnalazioni vanno effettuate con le seguenti modalità:
 - a) **procedura informale** ed eventuale avvio di una procedura formale:
 - la segnalazione deve pervenire al/alla Consigliere/a di Fiducia;
 - il/la Consigliere/a di Fiducia può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso in esame;
 - definito il problema, il/la Consigliere/a di Fiducia può attivare proposte, soluzioni e, non ultimo, indirizzare verso la procedura formale;
 - b) **procedura formale**:
 - la segnalazione scritta va presentata al Dirigente dell'Unità Operativa di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile dell'Unità Operativa.

Articolo 11

Procedura informale

1. La persona che si sente molestata ha il diritto che venga chiarito in modo inequivocabile la propria posizione al fine di superare la situazione di disagio.
2. Nel caso in cui la situazione perduri o sia troppo imbarazzante affrontare il problema, permanendo la volontà di porre fine alla situazione, la persona soggetta a molestie può chiedere l'intervento del/della Consigliere/a di Fiducia.
3. Il/La Consigliere/a di Fiducia, su richiesta della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti di cui agli artt. 3 e 4 del presente Codice, interviene sollecitamente e comunque non oltre i trenta giorni dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
4. Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, può avvenire con la collaborazione e il sostegno dell'Azienda ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", sentita la Direzione ritenuta più pertinente, sentiti il Medico Competente e la Direzione dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché, se del caso, altri soggetti interni o esterni all'Azienda in possesso di conoscenze specialistiche adeguate in relazione ai singoli casi.

5. Nessuna iniziativa in merito può esser assunta dal/dalla Consigliere/a di Fiducia senza il preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.
6. Il/La denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere nel posto di lavoro o di essere trasferito/a in una sede che non comporti disagio.
7. Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

Articolo 12 *Procedura formale*

1. La procedura formale si esplica a partire dalla denuncia scritta del comportamento molesto, come definito dagli artt. 3 e 4, da parte della persona interessata, che può avvalersi dell'assistenza del/della Consigliere/a di Fiducia.
2. La segnalazione scritta va presentata al Dirigente responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia lo stesso responsabile dell'Unità Operativa.
3. Il/La Dirigente competente, sentito/a il/la Consigliere/a di Fiducia nel termine di dieci giorni previsto dal vigente Regolamento di Disciplina, trasmetterà gli atti all'Ufficio competente ai procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
5. L'Azienda, nei casi di accertata responsabilità, assicura il rimborso delle spese sostenute dalle persone offese qualora la persona ritenga di agire in giudizio, con facoltà di rivalsa delle somme nei confronti del responsabile delle molestie; eventuali spese sostenute dall'accusato saranno rimesse dall'autore/autrice della denuncia.
6. In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e, su richiesta dell'interessato/a, l'Azienda opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

Articolo 13 *Monitoraggio*

1. Al fine di valutarne l'attività, entro il mese di gennaio di ogni anno il/la Consigliere/a di Fiducia trasmette alla Direzione Generale, all'U.O.C. Gestione Risorse Umane e al/alla Presidente del C.U.G., una relazione sull'attività svolta durante l'anno precedente, nella quale siano evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati (distinti per la casistica di cui all'art. 3 e all'art. 4), le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.