



## Sommario

Art. 1	Ambito di applicazione.....	1
Art. 2	Principi e finalità .....	1
Art. 3	Definizioni .....	2
Art. 4	Molestie e violenza .....	2
Art. 5	Molestie morali e mobbing .....	2
Art. 6	Molestie sessuali e discriminazioni .....	3
Art. 7	Stalking .....	4
Art. 8	Procedure per la trattazione dei casi .....	4
Art. 9	Consigliera o Consigliere di fiducia.....	4
Art. 10	Procedura informale .....	5
Art. 11	Procedura formale .....	6
Art. 12	Riservatezza e tutela .....	7
Art. 13	Azioni preventive e di monitoraggio .....	7
Art. 14	Formazione e informazione.....	8
Art. 15	Modifiche ed entrata in vigore.....	8

## **Art. 1 Ambito di applicazione**

1. L'Amministrazione dell'IRCCS Azienda Ospedaliera Universitaria San Martino – IST Istituto Nazionale per la Ricerca sul Cancro, di seguito Istituto, definisce e garantisce con il presente Codice di Condotta, di seguito Codice, per la tutela della dignità di tutti i soggetti che svolgono la propria attività presso l'Istituto, il diritto ad un ambiente nel quale le relazioni interpersonali siano improntate all'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, coerentemente con quanto stabilito dalle norme vigenti.
2. I dipendenti e le dipendenti dell'Istituto e tutti coloro che, svolgono attività lavorativa, di studio e di ricerca (di seguito denominati non dipendenti), presso l'istituto stesso sono tenuti all'osservanza e al rispetto dei principi e delle finalità contenuti nel presente Codice. Le Direttrici ed i Direttori hanno inoltre il dovere di favorire la prevenzione delle molestie fisiche, morali, psicologiche e sessuali nell'ambito delle unità organizzative che sovrintendono.
3. Per le modalità applicative della tutela accordata si fa rinvio ai successivi Art. 10 ed Art. 11.

## **Art. 2 Principi e finalità**

1. L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e nel trattamento e sicurezza sul lavoro, nonché l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale.
2. L'Istituto garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza fisica, morale e/o psicologica al proprio interno, con la collaborazione di tutti i dipendenti che sono tenuti a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro ispirati ai principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.
3. Tutti i dipendenti e le dipendenti sono tenuti/e a mantenere, nei rapporti interpersonali, con i colleghi, con i non dipendenti e con gli utenti, una condotta uniformata al principio di correttezza e ad astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona.
4. Ogni comportamento determinato da violenza fisica, morale e/o persecuzione psicologica ed ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona. Il/la dipendente, autore od autrice di tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio.
5. L'Amministrazione garantisce ad ogni soggetto operante presso le proprie strutture il diritto alla tutela da violenze fisiche, morali, da persecuzioni psicologiche, da qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale ed adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.
6. Chi denuncia casi di molestie fisiche, morali e molestie sessuali ha diritto alla riservatezza ed a non subire ritorsioni dirette o indirette.

## Art. 3 Definizioni

1. Ai fini del presente Codice si intende per:

- a. **Benessere di chi lavora:** stato di consapevole soddisfazione fisica, emozionale, mentale e spirituale di sé, legato alle possibilità di espressione sociale del proprio potenziale personale, alla propria capacità di autodeterminazione, al significato attribuito alla propria esistenza, per gli aspetti riferibili alla vita lavorativa;
- b. **Disagio lavorativo:** la condizione percepita di malessere e/o difficoltà, conseguente o correlabile a particolari condizioni legate al contesto lavorativo, che può indurre stati di tensione, anche a livello interpersonale, ovvero disturbi di natura fisica, psicologica o sociale;
- c. **Discriminazione:** tutti i comportamenti esplicitamente volti a trattare in modo disuguale situazioni che dovrebbero essere trattate paritariamente o determinati dal fatto che il soggetto coinvolto appartenga ad una determinata categoria o presenti una determinata caratteristica;
- d. **Pari opportunità:** assenza di ostacoli alla partecipazione lavorativa, economica, politica, sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, al credo religioso, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale, alle proprie convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età ed all'orientamento sessuale;
- e. **Salute:** stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non riconducibile solo ad un'assenza di malattia o d'infermità.

## Art. 4 Molestie e violenza

1. Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono:

- a. Essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- b. Costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici;
- c. Avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi;
- d. Andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche.

## Art. 5 Molestie morali e mobbing

1. Molestie morali

- a. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile o discriminatorio posto in essere da chiunque, diretto contro un individuo, avente carattere fisicamente o psicologicamente persecutorio, ripetuto, protratto e sistematico, con caratteristiche aggressive, denigratorie o vessatorie, suscettibile di creare un ambiente lavorativo non etico, umiliante, lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
- b. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie morali:
  - umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;

- danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri o critiche infondate, diffusione di notizie riservate, insinuazioni in riferimento a problemi psicologici o fisici della persona od ogni altra svalutazione della persona che comporti effetti negativi sull'autostima;
- danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie o incongrue, azioni che creino demotivazioni o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione organizzativa;
- disistima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

## 2. Mobbing

- a. Il mobbing consiste in un comportamento ripetuto, irragionevole, rivolto contro un soggetto o un gruppo di soggetti, tale da creare un rischio per la salute e la sicurezza. Il mobbing può comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come la denigrazione del lavoro di un collega o l'isolamento sociale. Il mobbing può comprendere la violenza, sia fisica che psicologica.

## Art. 6 Molestie sessuali e discriminazioni

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, che offenda la dignità delle donne e degli uomini che le subiscono, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.
2. I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:
  - a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive da chi ne è oggetto;
  - b) atti o comportamenti sessuali o basati sul sesso di un soggetto che utilizzi a scopo ricattatorio i poteri e le facoltà derivanti dalla sua posizione per ottenere prestazioni sessuali, dichiarando o lasciando intendere di poter influenzare le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti od altro aspetto della vita lavorativa;
  - c) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
  - d) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
  - e) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
  - f) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
  - g) esposizione e diffusione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche mediante l'uso di strumenti telematici;

- h) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.

## **Art. 7 Stalking**

1. Per Stalking si intende quando, anche attraverso le fattispecie di cui agli artt. 4 e 5, attraverso condotte reiterate, minaccia o molestia, si cagioni in taluno un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero si costringa lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita (Art. 612 bis c.p.).
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, la persecuzione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti ed intrusioni nella vita privata.

## **Art. 8 Procedure per la trattazione dei casi**

1. Fatta salva la tutela in sede penale e civile entro i termini previsti dalla legge, la persona che ritenga di aver subito molestie morali o sessuali potrà attivare:
  - a) la procedura informale, rivolgendosi alla Consigliera od al Consigliere di fiducia nominata/o dall'Amministrazione a seguito di selezione per incarico, nel tentativo di pervenire ad una soluzione del caso;
  - b) la procedura formale, presentando una denuncia con le modalità indicate negli articoli successivi, solo qualora il supposto autore/autrice sia dipendente dell'Istituto. Quest'ultima procedura può essere attivata in via successiva o alternativa alla precedente.

## **Art. 9 Consigliera o Consigliere di fiducia**

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia è un esperto incaricato di fornire consulenza ed assistenza alle persone oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali, nominato dal Direttore Generale a seguito di procedura di selezione tra soggetti esterni di comprovata esperienza e con idonee competenze e capacità professionali.
2. Dura in carica al massimo due anni e può essere confermato automaticamente una sola volta, previo parere del CUG. Alla Consigliera o al Consigliere di fiducia viene riconosciuto un compenso forfettario annuo nella misura stabilita all'interno del provvedimento di nomina.
3. L'Amministrazione concorda con la Consigliera o il Consigliere di fiducia le risorse necessarie per adempiere alle sue funzioni.
4. Al termine del proprio incarico e comunque ogni quattro mesi, la Consigliera o il Consigliere di fiducia relaziona all'Amministrazione ed al CUG sul proprio operato.
5. La Consigliera o il Consigliere di fiducia può partecipare alle riunioni del CUG con funzione propositiva ma senza diritto di voto.
6. In casi eccezionali, previa autorizzazione dell'Amministrazione e previo stanziamento a bilancio della necessaria copertura finanziaria, può avvalersi di consulenti esterni.

7. Ove la persona oggetto di presunte molestie lo richieda, la Consigliera o il Consigliere di fiducia interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro, segnalando la situazione di rischio specifica e indicando le possibili soluzioni all'Amministrazione. Al contempo relazionerà al CUG per garantire l'azione di monitoraggio del Comitato e fornire elementi utili allo stesso per l'eventuale proposta di azioni positive preventive di interesse generale.
8. L'intervento della Consigliera o del Consigliere di fiducia deve avvenire nell'osservanza delle cautele di cui al successivo art. 11.

## **Art. 10 Procedura informale**

1. La Consigliera o il Consigliere di fiducia, a seguito di segnalazione e su richiesta della persona oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. In particolare la Consigliera o il Consigliere di fiducia:
  - a) esamina il caso, fornendo all'interessata o interessato ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
  - b) procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
  - c) d'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con la presunta autrice od il presunto autore della molestia;
  - d) può chiedere, previa autorizzazione dell'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 6, l'intervento di altri esperti (psicologi del lavoro, legali, etc.) per supportare il proprio giudizio con pareri qualificati;
  - e) dopo aver informato la parte lesa delle iniziative che intende assumere e acquisito il suo assenso ad intraprenderle, comunica preventivamente ad entrambe le parti le soluzioni che intende attuare;
  - f) promuove la conciliazione attraverso incontri di mediazione tra la persona vittima della molestia e l'autrice o l'autore della stessa;
  - g) può riferire, con l'assenso della persona interessata, al Direttore dell'U.O. Risorse Umane o, se lo stesso risulta coinvolto nel caso, al Direttore Generale sull'esito della procedura.
3. La procedura informale deve concludersi entro il termine massimo di 60 giorni dalla richiesta di attivazione, salvo motivate ragioni di proroga, per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 30 giorni.
4. Il Consigliere o la Consigliera di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
5. La persona offesa può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e decidere di avvalersi di altra forma di tutela.

## Art. 11 Procedura formale

1. La persona oggetto di presunte molestie fisiche, morali o sessuali, può inoltre attivare, solo qualora i presunti autori od autrici siano dipendenti dell'Istituto, la procedura formale. Nell'ipotesi in cui l'asserito responsabile sia un non dipendente, rimane esperibile la procedura informale di cui all'Art. 10, fatta salva la tutela in sede penale e civile entro i termini previsti dalla legge.
2. La presente procedura può essere attivata quando la persona oggetto di molestie - qualora ritenga inadeguati o insufficienti gli interventi di soluzione informale del conflitto ovvero, dopo tali interventi permanga il comportamento molesto, oppure, infine, non ritenga di avvalersi della procedura informale di cui all'articolo precedente, potrà presentare formale denuncia scritta:
  - a) al Responsabile con qualifica dirigenziale della struttura di appartenenza della presunta autrice o presunto autore delle molestie, così individuato:
    - per il personale del comparto facente capo all'Area delle Professioni Sanitarie (infermieristica, ostetrica, riabilitativa e tecnica), nel Dirigente Responsabile dell'U.O. Direzione e Gestione delle professioni sanitarie;
    - per il personale amministrativo assegnato a reparti o servizi assistenziali, nel Direttore dell'U.O. Governo clinico e organizzazione ospedaliera;
    - per il restante personale facente capo alle articolazioni aziendali costituenti strutture complesse o semplici a valenza dipartimentale, nei Direttori delle stesse;
  - b) al Direttore Generale, nel caso in cui la presunta autrice o il presunto autore delle molestie sia una Direttrice od un Direttore di Struttura Complessa o Dirigente Responsabile di Struttura semplice avente rilevanza dipartimentale.
3. Il soggetto individuato in base al comma precedente deve trasmettere gli atti al Dirigente responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari e, per conoscenza, al Dirigente responsabile dell'Unità ove presta servizio il presunto autore, fuorché quando tale Dirigente sia il presunto autore od autrice oppure abbia ricevuto la denuncia sulla base del comma precedente;
4. Il Dirigente dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari o il Direttore Generale, ricevuta la denuncia, promuovono, avvalendosi della collaborazione della Consigliera o del Consigliere di fiducia, gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi di fondatezza, avviano i procedimenti secondo le disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
5. La vittima delle presunte molestie, se lo richiede, può essere assistita dalla Consigliera o dal Consigliere di fiducia nella fase istruttoria dei procedimenti avviati a seguito della presentazione della denuncia.
6. Nei confronti dell'autrice o dell'autore accertati responsabili delle molestie fisiche, morali o sessuali si applicano le misure disciplinari e le sanzioni previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti. Eventuali sanzioni vengono applicate anche al personale responsabile di copertura o depistaggio o nei casi di connivenza passiva in situazioni di acclarata conoscenza della situazione.
7. Contestualmente ai provvedimenti di cui al comma precedente, l'Amministrazione adotta, ai sensi della normativa vigente e sentita la Consigliera o il Consigliere di fiducia, le misure anche di natura organizzativa utili al ripristino del benessere lavorativo, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.

8. Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione provvederà in forma adeguata, nell'ambito delle sue competenze, a riabilitare il buon nome della persona accusata.
9. La dipendente o il dipendente che consapevolmente denuncia fatti insussistenti, chi testimonia il falso, anche al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente, fatti salvi gli effetti in sede civile e penale.
10. Qualora nel corso del procedimento emergano indizi univoci e concordanti tali da far presumere la fondatezza della denuncia, l'Amministrazione adotta, sentite le OO.SS., ai sensi della normativa vigente e sentita la Consigliera o il Consigliere di fiducia, le misure organizzative utili alla cessazione immediata delle molestie.

## **Art. 12 Riservatezza e tutela**

1. La Consigliera o il Consigliere di Fiducia e tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di molestia di cui al presente Codice sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione dei casi stessi.
2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti e tutti gli atti relativi ai casi di cui al precedente comma sono registrati al Protocollo riservato.
3. Nel rispetto della normativa in materia per l'esercizio del diritto di accesso, i diretti interessati e i terzi coinvolti nelle procedure di cui al presente Codice possono esercitare il diritto di accesso per la tutela di interessi protetti.
4. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
5. Nel caso di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie, la parte lesa ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato anche qualora non ricorrano i requisiti di secretazione del dato.
6. La persona che ha sporto denuncia e gli eventuali testimoni verranno tutelati dall'Amministrazione da qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione.

## **Art. 13 Azioni preventive e di monitoraggio**

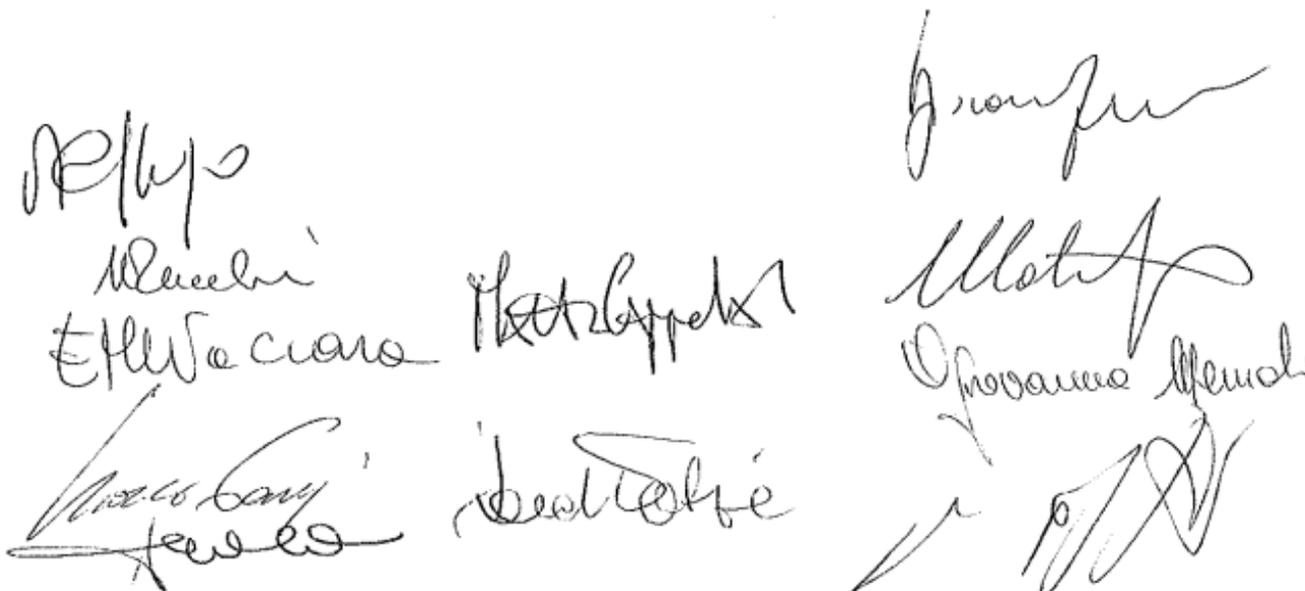
1. L'Amministrazione si impegna a:
  - a) promuovere, nelle relazioni interpersonali, un'immagine della persona libera da stereotipi legati al genere, all'origine etnica, alla religione, all'orientamento politico, all'appartenenza sindacale, all'orientamento sessuale, alla disabilità ed a ogni possibile fattore di discriminazione diretta e indiretta;
  - b) garantire pari opportunità tra uomini e donne all'accesso agli incarichi;
  - c) promuovere, anche attraverso il CUG, un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice nella prevenzione e nella lotta contro le molestie fisiche, morali e sessuali.

## Art. 14 Formazione e informazione

1. L'Amministrazione, in sinergia con il CUG, adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee a diffondere il presente Codice e ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche ad esso relative.
2. Le Direttrici ed i Direttori sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenute nel presente Codice.
3. L'Amministrazione dovrà, peraltro, anche su proposta del CUG, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie fisiche, sessuali e/o morali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei Dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie fisiche, sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
4. Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, anche curandone la pubblicazione sul sito web dell'Istituto, nella intranet interna e sul Portale del dipendente, segnalando tale collocazione tramite posta elettronica a tutti i dipendenti. L'Amministrazione procederà inoltre a diffondere il presente Regolamento presso le ditte appaltatrici operanti nelle strutture e presso gli Enti il cui personale svolge attività lavorativa, di studio o di ricerca presso l'Istituto.
5. L'Amministrazione s'impegna a rendere disponibile sul sito web dell'Istituto il nome, il recapito telefonico, l'indirizzo di posta elettronica, il luogo e gli orari di ricevimento della Consigliera o Consigliere di Fiducia.

## Art. 15 Modifiche ed entrata in vigore

1. Il presente Codice potrà essere modificato:
  - a) su proposta del CUG e/o della Consigliera o Consigliere di fiducia;
  - b) su iniziativa dell'Amministrazione, sentito il CUG e la Consigliera o il Consigliere di fiducia.
2. Il presente Codice entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione sull'Albo Pretorio online dell'Istituto.



Handwritten signatures of various individuals, including names like Marcello, Ettore, and Giovanni.