

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA, PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E PER LA PREVENZIONE DEL MOBBING E DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI NEI LUOGHI DI LAVORO

Sommario

Premessa	1
Art. 1 - Valori fondamentali	2
Art. 2 - Ambito di applicazione	2
Art. 3 - Definizioni	2
Art. 4 - Doveri di collaborazione	3
Art. 5 - Consigliere di Fiducia	3
Art. 6 - Comitato Unico di Garanzia	4
Art. 7 - Procedure a tutela del denunciante	4
7.1. Procedura informale	4
7.2. Procedura formale interna	5
7.3. Procedura formale esterna	5
Art. 8 - Riservatezza	5
Art. 9 - Formazione e informazione - sensibilizzazione	5
Art. 10 - Norme finali	5

Premessa

L'Azienda di Servizi alla Persona Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio (di seguito anche "Azienda" o "Ente" o "ASP IMMeS e PAT") si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro ed a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

L'ASP IMMeS e PAT adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'integrità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Il presente documento denominato "Codice di condotta per la tutela della dignità della persona, per il contrasto alle discriminazioni e per la prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali e morali nei luoghi di lavoro", di seguito denominato anche solo "Codice di Condotta" non sostituisce il Codice Etico e di Comportamento dei dipendenti, collaboratori e consulenti dell'Azienda di Servizi alla Persona Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio (di seguito anche solo il "Codice Etico e di Comportamento") ed è volto a

prevenire il verificarsi dei comportamenti sopra delineati ed a garantire la protezione della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro.

Art. 1 - Valori fondamentali

L'ASP IMMeS e PAT assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrasta ogni discriminazione, 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'ASP IMMeS e PAT promuove, attraverso il Comitato Unico di Garanzia (anche di seguito "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 di Condotta, oltre a costituire specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa e sono altresì presenti nel Codice Etico e di Comportamento, hanno lo scopo di fornire ai dirigenti e a tutto il personale dell'ASP IMMeS e PAT 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 nonché i Dirigenti/Responsabili di Aree e/o UOC e/o UOS/ Uffici e/o Servizi promuovono la diffusione del presente Codice di Condotta e vigilano sulla sua osservanza.

Ai Direttori/Dirigenti/Responsabili di Dipartimento, Aree e/o UOC e/o UOS/ Uffici e/o Servizi 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 di Condotta integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice Etico e di Comportamento dell'ASP IMMeS e PAT.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente Codice di Condotta si applica a tutto il personale dell'ASP IMMeS e PAT e, per quanto compatibile, a collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e, comunque, a tutti i destinatari così come definiti nel Codice Etico e di Comportamento dell'Ente.

Art. 3 - Definizioni

Di seguito si forniscono alcune definizioni di comportamenti e/o atti lesivi della dignità e/o della libertà di una persona.

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.

Per molestia sessuale si intende 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.

Per molestia morale e psicologica, si intende 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.

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.

Rientrano nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta comunque la "violenza e molestia" che indica "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione sia ripetutamente che si prefiggano, causino, o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico e include la violenza e le molestie di genere" e la "violenza e molestie di genere" che indica "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali" ex legge 15 gennaio 2021 n. 4.

Art. 4 - Dovere di collaborazione

Al fine di assicurare il rispetto della dignità delle persone, tutti coloro a cui si applica il presente Codice di Condotta devono contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui siano testimoni di molestie sessuali o molestie morali/psicologiche o di mobbing o comunque in situazioni rientranti nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta.

La Direzione Generale e tutti i Dirigenti e Responsabili dell'ASP IMMeS e PAT di ciascun Dipartimento, Area, UOC, UOS, Ufficio e Servizio sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e sostengono la persona che vuole reagire ad una delle situazioni sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

I Dirigenti e i Responsabili di ciascuna struttura (Dipartimento, Area, UOC, UOS, Ufficio, Servizio) hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 5 - Consigliere di Fiducia

Con la finalità di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice di Condotta, è istituita la figura del Consigliere di Fiducia.

Il Consigliere di Fiducia sarà persona esterna all'ASP IMMeS e PAT e sarà scelta da apposita commissione, a seguito di valutazione delle candidature presentate dai professionisti, che risultino in possesso di adeguata esperienza professionale in materia. Il Consigliere di Fiducia è la figura competente incaricata dall'Ente di fornire ascolto, gestione ed assistenza nelle situazioni critiche contemplate dal presente Codice di Condotta.

Il Consigliere di Fiducia ha, altresì, il compito di osservare, per i profili di propria competenza attinenti ai principi e alle regole prescritte nel presente Codice di Condotta e sottese allo stesso Codice di Condotta, la realtà dell'Ente e di proporre iniziative e progetti volti a contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali. Il Consigliere di Fiducia si impegna a prestare la propria consulenza all'Ente per la predisposizione e la revisione di documenti di programmazione e di eventuali, a titolo esemplificativo, procedure e regolamenti attinenti al contenuto del Codice di Condotta.

L'incarico è conferito con atto del Direttore Generale.

L'incarico ha durata di tre anni ed è rinnovabile per una sola volta. Il mandato può essere altresì revocato dal Direttore Generale nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati al Consigliere di Fiducia.

Il Consigliere di Fiducia, nello svolgimento della propria funzione e ruolo, agirà in piena autonomia assicurando la terzietà ed imparzialità, garantendo in tal modo la massima tutela e riservatezza a tutti i soggetti coinvolti.

Il Consigliere di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 7 che segue, potrà accedere agli atti e ai documenti dell'ASP IMMeS e PAT relativi alla materia di che trattasi. Il Consigliere 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 interagendo con tutto il personale dell'Ente stesso.

Al Consigliere di Fiducia sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti nel rispetto della massima riservatezza nei confronti dei soggetti coinvolti: in particolare, l'Ente metterà a disposizione del Consigliere di Fiducia un indirizzo di posta elettronica ed un luogo idoneo a garantire la riservatezza dei colloqui.

Il Consigliere di Fiducia presenterà ogni anno una relazione sulla propria attività (con eventuali segnalazioni e proposte) al Direttore Generale nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza.

Il Consigliere di Fiducia si relaziona con ulteriori soggetti operanti nell'ASP IMMeS e PAT, a titolo esemplificativo e non esaustivo, con il RPCT, il RSPP, il Dirigente dell'Area Risorse Umane, l'Organismo Indipendente di Valutazione, l'Organismo di Vigilanza, il Medico Competente e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) previa informativa alla Direzione Generale.

Il Consigliere di Fiducia potrà chiedere di partecipare alle riunioni del CUG, in presenza o da remoto, in qualità di esperto, senza diritto di voto su sua richiesta a seconda dell'ordine del giorno della riunione del CUG che sarà comunicato tempestivamente dal CUG stesso o su esplicito invito da parte del Comitato Unico di Garanzia.

Art. 6 - Comitato Unico di Garanzia

Fermo restando quanto previsto dal regolamento istitutivo del CUG, il Comitato Unico di Garanzia 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 e nelle situazioni rientranti nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta e collaborare con il Consigliere di Fiducia.

Art. 7 - Procedure a tutela del denunciante

Chiunque sia stato oggetto di atti e comportamenti secondo le definizioni sopra richiamate può rivolgersi o comunque in una delle situazioni rientranti nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta, nelle more della nomina del Consigliere di Fiducia, entro 60 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, al CUG il quale, raccolte tutte le informazioni, indirizza la persona sopra richiamata verso il percorso più idoneo al caso specifico.

In vigenza di incarico il Consigliere di Fiducia prenderà in carico la segnalazione.

7.1. Procedura informale

Il Consigliere di Fiducia, ove il denunciante 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.

Il Consigliere di Fiducia fornisce indicazioni generali in materia, provvede a raccogliere le informazioni necessarie per eventuali approfondimenti e fornisce elementi utili alla prevenzione e alla rimozione delle criticità rilevate, proponendo le azioni positive ritenute più idonee.

Il Consigliere di Fiducia, nella propria opera di assistenza e mediazione, incontra le parti interessate al fine di pervenire ad una valutazione obiettiva della situazione: es. ascolta in forma riservata i soggetti coinvolti e acquisisce eventuali testimonianze.

Una volta giunto ad una definizione del problema, in accordo con il denunciante, propone possibili soluzioni che presenta agli organi competenti. Per favorire il superamento della situazione di disagio e per restituire serenità all'ambiente di lavoro, può coordinarsi con esperti utili alla soluzione del caso.

Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso del denunciante. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

L'intervento del Consigliere di Fiducia deve essere tempestivo e concludersi in tempi brevi, garantendo l'assoluta riservatezza e, comunque, deve definirsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del consenso del denunciante.

7.2. Procedura formale interna

Qualora il denunciante non si avvalga della procedura informale ovvero nel caso in cui la stessa non soddisfi i risultati attesi, il denunciante ha altresì la facoltà di accedere alla procedura formale di segnalazione dell'evento lesivo all'ASP IMMeS e PAT a mezzo di atto scritto diretto al proprio superiore gerarchico o al Direttore Generale (qualora il presunto autore dei comportamenti indesiderati sia il dirigente dell'ufficio di appartenenza), che - qualora ritengano la denuncia fondata - investono i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti. Il superiore gerarchico e/o il Direttore Generale adotta le misure utili e necessari alla cessazione della condotta denunciata.

Nel corso di tale procedura sarà valutata l'opportunità di sentire anche il Consigliere di Fiducia nei tempi e con le modalità prescritte dal regolamento disciplinare.

Tutti i soggetti coinvolti, in ogni fase della loro attività, sono tenuti ad operare nel rispetto dei principi di riservatezza e nel rispetto del presente Codice di Condotta e del Codice Etico e di Comportamento dell'Ente. Ove la denuncia si dimostri infondata, l'ASP IMMeS e PAT valuterà le eventuali iniziative da assumere al fine di ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro e la situazione verrà valutata anche sotto il profilo disciplinare.

L'intervento del Consigliere di Fiducia deve essere tempestivo e concludersi in tempi brevi, garantendo l'assoluta riservatezza e, comunque, deve definirsi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del consenso del denunciante.

7.3. Procedura formale esterna

Resta comunque impregiudicato il diritto di agire legalmente e tutelarsi nelle sedi ritenute più opportune da parte della persona che si sentisse vittima di molestie o altri comportamenti che configurino ipotesi di illecito o reato e rientranti nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta.

Art. 8 - Riservatezza

Nel corso degli accertamenti e in ogni fase del procedimento (formale e informale) è assicurata l'assoluta riservatezza di tutti i soggetti - a qualunque titolo coinvolti - anche secondo quanto indicato dal Regolamento Europeo 679/2016. Chiunque in ragione del ruolo rivestito nell'ambito delle attività del presente Codice di Condotta venga a conoscenza di fatti o notizie che rientrano nell'ambito di applicazione del presente Codice di Condotta ha l'obbligo di non divulgarle e di trattare i dati nel rispetto della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali.

L'ASP IMMeS e PAT si impegna a garantire la tutela del denunciante e a prevenire eventuali pericoli di ritorsione (diretta o indiretta) o penalizzazione.

Art. 9 - Formazione e informazione - sensibilizzazione

L'ASP IMMeS e PAT si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice di Condotta attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ente e a rendere noto l'indirizzo di posta elettronica del Consigliere di Fiducia non appena nominato nonché luogo, orari di reperibilità e recapiti del Consigliere di Fiducia.

L'ASP IMMeS e PAT, con i mezzi ritenuti più idonei, si impegna ad attuare eventuali progetti di prevenzione e interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sui temi oggetto del presente Codice di Condotta che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 10 - Norme finali

Resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili e dai contratti di lavoro in materia di obblighi e divieti e dalle norme del Codice Etico e di Comportamento dell'Ente nell'espletamento del proprio lavoro.

L'ASP IMMeS e PAT verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del presente Codice di Condotta e provvede, quando necessario, a modificare, aggiornare o integrare lo stesso.