

# CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI OPERANTI NELL'ISTITUTO ONCOLOGICO VENETO DI PADOVA

## Obiettivo

È obiettivo primario dell'Istituto Oncologico Veneto creare un ambiente di lavoro e di ricerca, in cui si rispetti la dignità di donne e di uomini, individuando politiche e prassi volte a prevenire e reprimere il verificarsi di molestie sessuali, morali, psicologiche e, comunque ogni atto o comportamento teso ad offendere o discriminare. Le strategie da seguire sono di carattere preventivo, come la formazione e la comunicazione, e di carattere repressivo, come la predisposizione di strumenti e procedure, idonei a garantire, mantenendo la necessaria riservatezza, la soluzione del caso ed evitare che si ripeta.

### Divieto di discriminazioni

1. Tutti i componenti dell'Istituto Oncologico Veneto hanno diritto alla parità di trattamento e alla tutela nei confronti delle discriminazioni, dirette e indirette, derivanti da uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, l'esercizio della libertà di coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche, l'appartenenza a minoranze nazionali, la cittadinanza, le condizioni sociali, personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età.

2. Come prevede la legge, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei fattori di cui al precedente comma, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga; sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati al primo articolo, salvo che tali disposizioni, criteri o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano necessari e appropriati. Sono considerate discriminazioni anche le molestie, intese come comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

L'Istituto Oncologico Veneto:

richiamandosi ai Principi Costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, alla Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 CEE del 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 (2001/2339) del 20/09/2001 "Mobbing sul posto di lavoro", nonché alla definizione OMS su stato di salute del cittadino come "stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia, al D. Lgs. N. 81 del 09/04/2008 s.m.i sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro;

- △ in considerazione del fatto che le molestie sessuali, morali, psicologiche e, comunque, ogni atto o comportamento teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, possono compromettere anche gravemente l'integrità fisica e psichica della lavoratrice e del lavoratore che subiscono detti atti e comportamenti e, anche se in misura minore, di coloro che ne sono a conoscenza, influenzando negativamente sull'ambiente di lavoro con pregiudizio per il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative;
- △ in considerazione che l'eventuale malessere sul posto di lavoro può causare all'azienda problemi di efficienza, di salute e di sicurezza, spingendo preziose risorse umane fuori dall'organizzazione;
- △ in considerazione della necessità di un approccio di tipo sistematico, centrato sia sull'organizzazione sia sull'individuo e orientato alla promozione del benessere organizzativo e alle relazioni di lavoro;
- △ su proposta del Comitato Unico di Garanzia;

^ sentite le R.S.U. e le OO.SS.;

**adotta**

il presente Codice di Comportamento, quale strumento per contribuire ai compiti propri del datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Istituto, della qualità dell'ambiente di lavoro e del corretto ed efficiente svolgimento dei compiti istituzionali.

Con il presente Codice l'Istituto Oncologico Veneto intende dotarsi di strumenti efficaci al fine di promuovere il diffondersi di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;

- ^ prevenire atti e comportamenti che violano la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ^ garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza, di chi ritiene di aver subito comportamenti molesti e di chi li ha posti in essere.

Al riguardo, intervenendo in ambiti strettamente connessi a fattispecie previste e sanzionate da norme disciplinari di origine contrattuale, ma anche da norme del codice civile, dello statuto dei lavoratori e della legislazione speciale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché, in alcuni casi, del Codice Penale, il presente Codice, al fine di definire le condotte lesive, richiama integralmente le specifiche disposizioni di diritto comunitario, di legge e di contrattazione collettiva, vigenti in materia. In particolare, tra gli strumenti disciplinati dal Codice di Comportamento, sono previsti:

- interventi di divulgazione e di formazione specifica;
- istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia;
- definizione di procedure di tutela, informale e formale.

#### **Art. 1**

##### **Dichiarazioni di principio**

1. L'Istituto Oncologico Veneto si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro ed a garantire il diritto di 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 da/delle quali sono responsabili, hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i/le dipendenti.
3. I/le dirigenti hanno altresì il dovere di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale delle persone che lavorano e studiano nell'Istituto Oncologico Veneto e si impegnano a rispettare e attuare valori cardine, quali:

- a. dignità e promozione della persona;
- b. uguaglianza, pari opportunità, equità e solidarietà;
- c. responsabilità, onestà, integrità e professionalità;
- d. riconoscimento del talento e valutazione del merito;
- e. tutela dell'ambiente e salubrità dei luoghi di studio e di lavoro;
- f. conoscenza, eccellenza, incentivazione dello studio e della ricerca;
- g. imparzialità, leale collaborazione e trasparenza, buona amministrazione, improntata ai canoni della efficienza, della efficacia e della economicità.

#### **Art. 2**

##### **Ambito di applicazione e responsabilità**

1. Il presente Codice si applica a tutto il personale, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'Istituto Oncologico Veneto in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.

I/le dirigenti, di cui all'art. 1 comma 2, sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia morale, di discriminazione, e mobbing e/o molestia sessuale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

La violazione del presente Codice costituisce illecito disciplinare ai sensi e per gli effetti del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al Decreto del 28 novembre 2000, che tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare.

### **Art.3**

#### **Definizione di Molestia morale**

Per molestia morale sul luogo di lavoro si intende qualunque condotta impropria che si manifesti attraverso comportamenti, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla dignità di una persona e possa generare un degradante clima lavorativo.

Può configurare molestia morale anche la discriminazione, diretta o indiretta, fondata sull'appartenenza etnica, di genere, sulla religione, sulle convinzioni personali anche politiche, sull'handicap, sull'età e sull'orientamento sessuale.

A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della molestia morale comportamenti quali:

- a) violenze verbali e offese personali, diffamazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- b) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori;
- c) esclusione o marginalizzazione immotivata dall'attività lavorativa, da iniziative formative di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- d) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o deliberate informazioni errate;
- e) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine del lavoratore o della lavoratrice, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee all'IOV.

La denuncia di molestie sessuali o morali inesistenti, al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno, costituisce molestia ai sensi del presente Codice di Comportamento ed è soggetta ad ogni conseguente effetto.

### **Art. 4**

#### **Definizione di Mobbing**

Si definisce mobbing ogni forma di violenza morale o psichica, perpetrato da uno o più individui nei confronti di un altro individuo. Più in generale, il termine indica i comportamenti violenti che un gruppo (sociale, familiare, animale) rivolge ad un suo membro. Si parla inoltre di mobbing dall'alto, quando l'attività è condotta da un superiore, mobbing tra pari, quello praticato dai colleghi e mobbing dal basso, praticato quindi verso i superiori. Il Mobbing è caratterizzato da una serie di 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 e da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:

- o è reiterato e protratto nel tempo
- o è sistematico
- o è mirato a danneggiare la persona

Gli atteggiamenti mobbizzanti sono quelli caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Si tratta di atteggiamenti che incidono negativamente sia sui singoli individui che sui gruppi di lavoro.

### **Art. 5**

#### **Definizione di molestia sessuale**

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, in particolare attraverso la creazione di un clima intimidatorio, ostile, denigrante, umiliante o offensivo.

La molestia sessuale è atto di discriminazione ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici. Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta.

Sta a colui che la riceve dichiarare, secondo ragionevolezza, l'attenzione intollerabile, offensiva e sconveniente.

#### **Art. 6**

##### **Formazione e informazione**

1. L'Istituto Oncologico Veneto, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.
2. Interventi di formazione specifici sono destinati ai/le dirigenti e agli/le addetti/e al Servizio di Prevenzione e Protezione di cui al D. Lgs. N. 81 del 9/04/2008, s.m.i. al Servizio di Medicina Preventiva e ai/le dirigenti delle varie Unità Operative in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che agli/le stessi/e competono.
3. A cura dell'Istituto Oncologico Veneto è data la massima diffusione al presente Codice, nonché alle procedure da seguire in caso di molestie, con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante l'esposizione nei luoghi di lavoro del Codice stesso.

#### **Art. 7**

##### **Il/La Consigliere/a di fiducia**

1. E' istituita la figura del/lla Consigliere/a di fiducia cui è affidato il compito di svolgere attività di consulenza e di assistenza a favore di coloro che a lui/lei si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia è nominato/a con delibera del Direttore Generale, sentite le O.O.S.S., il CUG. Dura in carica 4 anni e, comunque, sino alla nomina del successore.
3. Il/la Consigliere/a può essere revocato/a, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentite le O.O.S.S., il CUG, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.
4. Per la scelta del/ella Consigliere/a di fiducia è indetta una apposita selezione alla quale possono partecipare esclusivamente persone esterne all'amministrazione aziendale, in possesso della preparazione, capacità ed esperienza necessarie per lo svolgimento dei compiti attribuiti a tale figura.
5. Il/la Consigliere/a, che nello svolgimento dei propri compiti opera in piena autonomia e riservatezza, può accedere agli atti e ai documenti dell'Istituto Oncologico Veneto e può avvalersi della collaborazione dei diversi soggetti che, nell'ambito dell'Istituto Oncologico Veneto stesso, sono istituzionalmente tenuti a tutelare la libertà, la dignità e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici.
6. L'Istituto Oncologico Veneto si impegna a fornire al/lla Consigliere/a tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti di cui al comma 1 e, assicurando la massima riservatezza, collabora per l'effettiva tutela della persona vittima delle molestie. A tal fine, nel corso delle procedure di cui agli articoli 9 e 10, sentito/a il/la Consigliere/a di fiducia, adotta le eventuali misure organizzative più opportune e utili, anche temporanee, ai fini del ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

#### **Art. 8**

##### **Procedure**

1. Il/la dipendente che si ritiene vittima di molestie, come definite negli articoli 3, 4 e 5, può rivolgersi al/lla Consigliere/a di fiducia per essere assistito/a nelle procedure disciplinate dagli articoli 9 e 10, salvo ed impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento, nonché di segnalare i fatti al responsabile della propria struttura, al Servizio del Personale, ai fini dell'attivazione degli strumenti rispettivamente previsti dalla contrattazione nazionale ed integrativa.

#### **Art. 9**

##### **Procedura informale**

1. Il/la Consigliere/a, su richiesta, anche verbale, della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti di cui agli articoli 3, 4 e 5 del presente Codice, interviene sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, avviene con la collaborazione ed il sostegno del Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. N. 81/2008 s.m.i, sentiti il Medico Competente, la Direzione del Servizio del Personale o il Servizio per l'Assistenza, ogni Struttura per le attività di

propria competenza (in relazione alla figura professionale coinvolta).

3. Nessuna iniziativa può essere assunta dal/dalla Consigliere/a senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.

4. Il/La consigliere/a, valutata la situazione del singolo caso e d'accordo con il/la denunciante può proporre all'Amministrazione che la persona resti nel proprio posto di lavoro o sia valutata l'opportunità di un trasferimento in un altro posto, nel rispetto della normativa, dell'inquadramento del dipendente e dell'organizzazione aziendale.

5. Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

#### **Art. 10**

##### **Procedura formale.**

1. Qualora la persona interessata ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale del caso, ovvero non soddisfacenti i risultati così raggiunti, può fare ricorso, anche con l'eventuale assistenza del/la Consigliere/a, alla procedura formale di denuncia al Direttore Generale, per mezzo di segnalazione scritta indirizzata al Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. N. 81/2008 smi.

2. Per la soluzione del caso il Direttore Generale, ai sensi del D.Lgs N. 81/2008 smi, istituisce una commissione istruttoria composta dal Direttore del Dipartimento Interaziendale Amministrazione e Gestione del Personale, o suo delegato, dal Medico Competente, da un componente designato dalle organizzazioni sindacali, da un componente designato dal CUG, e presieduta dallo stesso Direttore Generale o suo delegato. La commissione può avvalersi di competenze specialistiche interne o esterne, individuate in relazione alla specificità e complessità del caso.

3. Qualora, a seguito di istruttoria espletata in contraddittorio con le persone coinvolte e, comunque, nel rispetto del principio di riservatezza, la commissione ritenga la denuncia non manifestamente infondata, propone al soggetto ritenuto competente in relazione al caso concreto, sentito/a anche il/la Consigliere di fiducia, l'adozione di idonee soluzioni e, ove ne sussistano i presupposti, investe del caso la struttura aziendale competente per i procedimenti e le sanzioni disciplinari. *Qualora, invece, la denuncia risulti manifestamente infondata l'amministrazione concorda con le persone accusate l'assunzione di iniziative per la riabilitazione.*

#### **Art.11**

##### **Monitoraggio degli effetti**

1. Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del Codice di comportamento, entro il mese di gennaio di ogni anno il/la Consigliere/a di fiducia trasmette al Direttore del Dipartimento Interaziendale Amministrazione e Gestione del Personale, al Direttore Generale, al CUG, una relazione sulla attività svolta nell'anno precedente nella quale siano evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati distinti a seconda se rientrino nella casistica di cui agli articoli 3, 4 e 5, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.