

Codice di Condotta della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta"

per la tutela della dignità della persona

Art. 1

Premessa

Premesso che:

- esistono "diritti inviolabili e inalienabili della persona" e valori fondamentali del vivere civile sono "il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza", valori comuni in una "società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini" (Trattato di Lisbona);

- "l'Unione Europea si fonda sui valori indivisibili e universali della dignità umana, della libertà, dell'uguaglianza e della solidarietà"

(Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Carta di Nizza);

- "la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso"

(Convenzione OIL 190/2019).

Tali principi devono trovare reale applicazione sul luogo di lavoro e ognuno, nell'ambito dell'organizzazione, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita.

Per promuovere e difendere tali principi la Fondazione dell'Istituto Neurologico "Carlo Besta" (di seguito FINCB) adotta il seguente codice.

Art. 2

Obiettivi

Il presente Codice si propone di definire i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte non tollerate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalle discriminazioni, dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o intensità, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale in accordo alle norme giuridiche vigenti.

Il documento rafforza l'impegno che la Fondazione dell'Istituto Neurologico "Carlo Besta" ha da sempre assunto per garantire un contesto lavorativo ispirato al rispetto della parità di trattamento e della pari dignità per tutti e tutte, indipendentemente dall'età, dalla provenienza, dalla cittadinanza, dalle caratteristiche fisiche, dal colore della pelle, dalle opinioni politiche, dalla religione, dallo stato civile, dal genere, dall'orientamento ed identità sessuale, dalla disabilità e da qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

Ritenendo acquisita una nuova attenzione e sensibilità sul tema della parità di genere, il presente Codice si



propone, inoltre, di favorire una convivenza armonica nell'ambiente di lavoro e di contrastare l'instaurarsi di un sistema di rapporti connotato da stereotipi e pregiudizi legati al genere.

Il Codice di Condotta è documento ufficiale adottato dall'Istituto a sostegno di chiunque subisca discriminazioni, violenza o molestie sul luogo di lavoro.

Art. 3

Ambito di applicazione

Il Codice di Condotta si applica a tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Istituto, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato e ha per oggetto comportamenti riferibili a situazioni di discriminazione, di violenza o molestie, avvenute in ambito lavorativo.

Si applica anche alle persone in formazione - incluse quelle in tirocinio, in apprendistato e gli/le studenti/esse - ai lavoratori/lavoratrici con i/le quali è cessato il rapporto di lavoro rispetto ad episodi avvenuti nel periodo in cui lavoravano per l'Istituto, a coloro che entrano nel processo di selezione.

Art. 4

Diritto/dovere di collaborazione

Tutti coloro a cui si applica il presente Codice hanno il diritto/dovere di contribuire, anche intervenendo in prima persona, ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Le Direzioni sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e devono sostenere la persona che vuole reagire a discriminazioni, violenze o molestie, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure di segnalazione da seguire.

I responsabili di struttura hanno il dovere di promuovere le condizioni che consentono a ciascun lavoratore/lavoratrice di operare secondo integrità, onestà, professionalità e, in particolare, di prevenire il verificarsi di discriminazioni, ivi incluse le molestie morali/psicologiche o sessuali o le violenze, negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 5

Consigliere di Fiducia

È istituita la figura di garanzia del Consigliere di Fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.

Il Consigliere di Fiducia è una figura istituzionale, di provenienza esterna all'Istituto e che agisce in autonomia e indipendenza, il cui compito è fornire ascolto, supporto e consulenza in tutte le situazioni a lei segnalate e riferibili al presente Codice di Condotta.

Il Consigliere di Fiducia ha, in particolare, funzioni di consulenza e di mediazione - anche in un'ottica di prevenzione dell'aggravamento del conflitto - oltre che di informazione e formazione volte a promuovere il benessere lavorativo e un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Ente.

Il Consigliere di Fiducia viene individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze a capacità professionali. A tal fine si tiene conto:

- ✓ del percorso culturale e formativo del candidato, con preferenza per l'ambito giuridico e socio/psicologico o per formazione maturata a seguito del conseguimento in lauree equipollenti a Psicologia, Scienze sociologiche, Giurisprudenza e Scienze Giuridiche;
- ✓ del percorso professionale maturato anche nella mediazione dei conflitti. Si tiene altresì in considerazione ogni esperienza significativa, debitamente attestata, conseguita sulla tematica delle discriminazioni, delle molestie e della violenza maturate sul luogo di lavoro.

Il Consigliere di Fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce con correttezza ed imparzialità ed è tenuto alla assoluta riservatezza.

Il Consigliere di Fiducia è nominato dal Direttore Generale all'esito dell'espletamento di bando pubblico. Il contratto di collaborazione esterna disciplina gli aspetti del rapporto negoziale in conformità alle norme vigenti.

La carica dura due anni dalla nomina.

Il Consigliere di Fiducia, nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 7, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione.

Il Consigliere di Fiducia presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta, priva di dati identificativi, al Direttore Generale e al Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

Può partecipare, su sua richiesta o su invito, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia in qualità di esperto, senza diritto di voto.

Può formulare pareri, diretti all'Ufficio del Personale o alle Direzioni – su loro richiesta - in relazione alle problematiche generali delle quali viene a conoscenza nell'esercizio della propria funzione.

Può gestire in piena autonomia uno sportello di ascolto.

Può essere revocato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, nei casi di inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento e/o derivanti dalle normative vigenti.

Il Consigliere di Fiducia percepisce un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta, così come quantificato nel relativo bando.

Il nominativo ed i contatti relativi al Consigliere di Fiducia sono pubblicati sulla intranet ospedaliera e sul sito



web.

Art. 6

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Fermo restando quanto previsto dal regolamento istitutivo del CUG, tale Comitato dovrà svolgere attività propositiva, consultiva e di verifica per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Nell'ambito della propria funzione di verifica, 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 le discriminazioni, le molestie morali/psicologiche o sessuali e la violenza.

Art. 7

Procedure per la prevenzione ed il trattamento delle segnalazioni

Chiunque si ritenga vittima di discriminazioni, violenza o molestie, può rivolgersi al Consigliere di Fiducia, il quale, raccolte tutte le informazioni opportune, informa la persona interessata sulle possibili procedure da intraprendere.

Il processo di gestione delle segnalazioni garantirà la equa tutela sia della persona segnalante che di quella segnalata; a tal fine, le segnalazioni dovranno dettagliare fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita discriminazione, violenza o molestia ed essere effettuate con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati, contrastando ogni eventuale uso strumentale degli stessi.

A seguito della segnalazione è possibile avviare una procedura informale o formale a partire dalla valutazione di gravità dei fatti segnalati e del pericolo di recidiva degli stessi.



Per l'avvio e la prosecuzione delle procedure è sempre necessario che la persona segnalante presti il proprio consenso informato, che può essere ritirato dall'interessata/o in ogni momento.

A) Procedura informale con l'assistenza del Consigliere di Fiducia:

Si avvia la procedura informale per le situazioni di lieve entità, riconducibili a comportamenti perlopiù inconsapevoli e risolvibili attraverso un intervento di ascolto o di mediazione.

Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il preventivo consenso espresso della persona che ritenga di essere vittima di discriminazioni o violenza o molestie.

Il Consigliere di Fiducia può:

- ascoltare l'interessata/o in uno o più colloqui, dedicandole/gli l'attenzione necessaria ad inquadrare adeguatamente il problema;
- consigliare consulenze specialistiche (es. legali o psicologiche) eventualmente opportune per la soluzione del caso;
- acquisire eventuali testimonianze ed accedere a documentazione relativa al caso in esame;
- sentire a colloquio la persona che si ritiene sia responsabile dei comportamenti lesivi o discriminatori;
- proporre incontri di mediazione tra chi si assume persona offesa e chi viene indicato come l'autore delle lamentate molestie, violenze o discriminazioni;
- svolgere un'effettiva mediazione tra le parti.

Nel caso il comportamento segnalato si ripeta e/o si attuino comportamenti ritorsivi verso la persona segnalante e/o verso le persone testimoni, si potrà proseguire con la procedura formale.

B) Procedura formale:

Si avvia la procedura formale per le situazioni ritenute di rilevante gravità, riconducibili a severe discriminazioni o a comportamenti molesti o violenti particolarmente lesivi della dignità della persona, ovvero reiterati e che rappresentano un fattore di rischio per la persona e/o l'Istituto.

Inoltre, qualora la persona che si ritiene vittima di discriminazioni o molestie o violenza ritenga non idonea la procedura intrapresa con l'assistenza del Consigliere di Fiducia o non soddisfacenti i risultati raggiunti, potrà attivare direttamente la procedura formale a mezzo di segnalazione scritta, diretta al Responsabile di Struttura ovvero all'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari, eventualmente supportata dal Consigliere di Fiducia.

A seguito della suddetta segnalazione si avvierà il procedimento disciplinare, ai sensi e per gli effetti delle norme di cui al D.Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego) e del CCNL di categoria.

Nell'ambito di tale procedimento, ove ritenuto opportuno, potrà essere ascoltata/o il Consigliere di Fiducia.

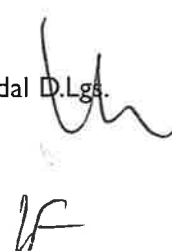
La persona che si ritiene vittima di discriminazioni o molestie, indipendentemente dall'avvio di una procedura, può in ogni caso rivolgersi all'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 8

Riservatezza

Nel corso delle procedure è assicurata la riservatezza dei soggetti coinvolti.

La diffusione di informazioni e dati sensibili sarà sanzionata nei termini e con le modalità previste dal D.Lgs. 196/2003.

La persona che ha subito discriminazioni, violenza o molestie morali/psicologiche o sessuali, ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione contro chiunque segnali comportamenti lesivi.

Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, così come eventuali segnalazioni infondate e strumentali.

Art. 9

Formazione e informazione

FINCB si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice attraverso la pubblicazione sul sito internet www.istituto-besta.it e sulla intranet di Istituto, nonché mediante consegna di una copia cartacea ad ogni nuova/o assunta/o.

L'Ente renderà noti agli interessati il numero di telefono e l'indirizzo di posta elettronica del CUG e del Consigliere di Fiducia.

Attuerà progetti di prevenzione, di informazione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice.

Art. 10

Glossario

Definizione di discriminazione

FINCB intende prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e quindi qualsiasi disposizione, atto, prassi, o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, in quanto discrimini le persone in ragione del genere, dell'orientamento ed identità sessuale, dell'età, della provenienza etnica, della cittadinanza, delle caratteristiche fisiche, del colore della pelle, delle convinzioni personali o politiche, della religione, dello stato civile, della disabilità e di qualsiasi altra categoria protetta dalla legge.

La discriminazione è **diretta** quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La discriminazione è **indiretta** qualora una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possano mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Definizione di molestia morale o psicologica

Si definisce molestia morale o psicologica ogni comportamento indesiderato, ostile, aggressivo, denigratorio

o vessatorio diretto contro un individuo, che abbia lo scopo o l'effetto di ledere la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, creando un ambiente non rispettoso, umiliante o pregiudizievole per l'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale o psicologica anche la condotta che possa causare danni all'immagine personale e/o professionale dell'individuo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le molestie morali o psicologiche:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della relazione con l'interlocutore.
- Le espressioni verbali o scritte o virtuali che risultino denigratorie e offensive.
- Le molestie ripetute o comportamenti tali da provocare un peggioramento della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute.

Definizione di molestia sessuale

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. (Art. 26 D. Lgs 198/2006).

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici e avances indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico o dai contenuti sessualmente espliciti.

Violenza di genere

È una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria



della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata. (Art. 3 lett. a, Convenzione di Istanbul).

Per violenza di genere s'intende la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere, della sua identità di genere o della sua espressione di genere o che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Può provocare un danno fisico, sessuale, emotivo o psicologico, o una perdita economica alla vittima (Considerando 17, Direttiva Vittime 2012/29/EU).

Appendice normativa

L'Unione Europea da lungo tempo opera nella lotta alle molestie sessuali e, più di recente, al mobbing: è del 1976 infatti la raccomandazione con cui il Consiglio Europeo invitava gli Stati membri a rimuovere nei luoghi di lavoro le discriminazioni basate sul sesso.

Con la **Dichiarazione del 19/12/1991, il Consiglio Europeo** invitava gli Stati membri a sviluppare e applicare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro;

Con la **Risoluzione A3-0043/94, il Parlamento Europeo** proponeva uno schema di codice di condotta e istituiva la figura del Consigliere di Fiducia;

Con la **Risoluzione A5-0283/2001, il Parlamento Europeo** esortava gli Stati membri a rivedere e, se del caso, a completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing". Raccomandava altresì agli stessi di "imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime.." e, in tale contesto "la messa a punto di un'informazione e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore privato che nel settore pubblico" ricordando a tal proposito la possibilità di "nominare sul luogo di lavoro una persona di fiducia alla quale i lavoratori possono eventualmente rivolgersi".

Con la recente **Convenzione 190/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), ratificata** dall'Italia con **L. 4/2021**, i "Membri sono tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie". Elementi di svolta della Convenzione sono l'ampia accezione del concetto di luogo di lavoro, ricomprendendo anche i luoghi virtuali e quelli collegati al lavoro, come lo spazio mensa, il tragitto e le trasferte, nonché l'attenzione alle violenze domestiche, che risultano di evidente impatto anche nell'ambito lavorativo e che possono essere intercettate attraverso l'adozione di misure di sensibilizzazione.

Nel nostro ordinamento giuridico il diritto soggettivo violato dalle molestie morali e dal mobbing è in primo luogo quello alla salute, sancito dall'**Art. 32 della Costituzione** che recita: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività [...]".

Il **Codice Civile**, all'**Art. 2087** recita: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" e all'**Art. 2043** stabilisce che "Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno".

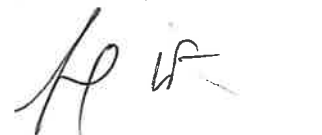
La **Legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori)**, all'**Art. 1** (Libertà di opinione) recita: "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge".

Lo Statuto, inoltre, all'**Art. 15 (Atti discriminatori)** stabilisce che: "È nullo qualsiasi patto od atto diretto a [...] licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali."

Il **D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità)**, all'**Art. 1** (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) recita: "Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo". Lo stesso decreto, all'**Art. 26 (Molestie e molestie sessuali)**, stabilisce che: "Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."

L'Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro (Commissione delle Comunità Europee – 2008) recita: "Il rispetto reciproco della dignità a tutti i livelli sul luogo di lavoro è una delle caratteristiche principali delle organizzazioni di successo. Per questo motivo le molestie e la violenza sono inaccettabili." L'accordo sollecita gli Stati membri ad una maggiore consapevolezza e ad una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori, al fine di ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro. Lo stesso accordo specifica anche che "Le imprese debbono elaborare una dichiarazione precisa che indichi che le molestie e la violenza non saranno tollerate. Tale dichiarazione deve specificare le procedure da seguire in caso di incidenti. Le procedure possono includere una fase informale in cui una persona che gode della fiducia tanto della direzione quanto dei lavoratori è disponibile per fornire consigli e assistenza".



Il **D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Salute e Sicurezza)**, all'**Art. 1** (Finalità) recita: “Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione [...], garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati”. Lo stesso, all'**Art. 6** (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro), prevede l'istituzione di una Commissione Consultiva Nazionale che, tra i diversi compiti, debba anche “valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che [...] orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale...”.

3 IR AP