

**Codice di Condotta della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta"
contro le molestie sessuali e morali
per la tutela della dignità della persona**

**Art. 1
Principi Generali**

La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "C. Besta" (FINCB) si impegna a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi situazione, atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le persone che operano all'interno dell'Istituto, offrendo a tutte le lavoratrici/lavoratori un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

La FINCB considera il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore strategico sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane e si impegna ad eliminare le cause organizzative e gestionali e le carenze informative che possano favorire l'insorgere di conflitti e di disagio psicologico e promuove la crescita professionale di ciascuno in un clima di lealtà e di fiducia reciproca.

**Art 2
Definizione di molestia sessuale**

Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- c) contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragioni della diversità di espressione della sessualità.

**Art. 3
Definizione di molestia morale e psicologica**

Si definisce molestia morale e psicologica ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente suscettibile di creare un ambiente non rispettoso. 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, sulla religione e sulle opinioni anche politiche. Rientrano altresì nella tipologia delle molestie morali/psicologiche i comportamenti che possono causare danni all'immagine di sé e/o danni alla professionalità dell'individuo.

Art. 4**Definizione di mobbing**

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. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale aventi connotazioni aggressive denigratorie o vessatorie, tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute psico-fisica e/o la professionalità e la dignità della lavoratrice/lavoratore sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

In particolare gli atti ed i comportamenti possono consistere in:

- a) calunnie o diffamazioni sistematiche; pressioni o molestie psicologiche;
- b) maltrattamenti verbali ed offese personali;
- c) minacce od atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili;
- d) delegittimazione dell'immagine e del ruolo professionale anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei;
- e) esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni;
- f) attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi rispetto alle mole di lavoro attribuito mediamente a lavoratori di pari qualifica professionale e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore;
- g) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto;
- h) impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti la propria attività di lavoro;
- i) marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;
- j) esercizio esasperato ed eccessivo, rispetto a quelle attuate nei confronti di lavoratori in posizioni analoghe, di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;
- k) atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione.

Art. 5**Ambito di applicazione**

I comportamenti illeciti di cui gli artt. 2, 3, 4, riguardano tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dell'Istituto, qualunque sia il tipo di rapporto di lavoro instaurato. Il codice trova applicazione anche nei confronti dei soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di servizio, consulenza, collaborazione (studenti, stagisti, volontari, ecc.), se compatibili con il rapporto contrattuale.

Art. 6**Dovere di collaborazione**

Al fine di assicurare il rispetto della dignità delle persone, tutti coloro a cui si applica il presente Codice devono contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui siano testimoni di molestie sessuali o molestie morali/psicologiche o di mobbing. Le Direzioni sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di Condotta e devono sostenere la persona che vuole reagire a una delle molestie sopracitate, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire. I responsabili di struttura hanno il dovere di favorire la prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali o morali/psicologiche negli ambiti di lavoro che sovrintendono.

Art. 7**Consigliera/e di Fiducia**

Verrà istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornirà consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di mobbing, molestia sessuale o morale/psicologica.

La/il Consigliera/e di Fiducia sarà persona esterna e non dipendente dell'Istituto e sarà scelta dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) tra coloro che possiedano adeguata esperienza professionale adatta a svolgere il compito previsto e sarà pertanto designata/o ad esito di un avviso pubblico a cui potranno candidarsi coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti specifici:

- 1) diploma di laurea in Psicologia o in Giurisprudenza;
- 2) maturata e comprovata esperienza nella gestione dei conflitti del personale.

La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agirà in piena autonomia. Dura in carica due anni. La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 9, potrà accedere agli atti e ai documenti riferentesi alla materia di che trattasi dell'Amministrazione. La/il Consigliera/e 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. La/il Consigliera/e di Fiducia presenterà ogni anno una relazione sulla propria attività al Presidente, al Comitato Unico di Garanzia e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata.

Potrà partecipare, su sua richiesta, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso appropriato al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

Art. 8**Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

Fermo restando quanto previsto dal regolamento istitutivo del CUG, tale Comitato dovrà svolgere attività di natura consultiva, di prima istanza, nei confronti di tutti coloro che si ritengono oggetto di discriminazioni di natura sessuale, morale psicologica, nonché di mobbing.

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 mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche.

Art. 9**Procedure a tutela della persona molestata**

Chiunque sia stato oggetto di molestie secondo gli art. 2, 3, 4 può rivolgersi, nelle more della nomina del Consigliere/a di fiducia, entro 90 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio, al CUG il quale, raccolte tutte le informazioni, indirizza la persona molestata ad adottare la procedura formale interna.

Quando invece sarà nominato il Consigliere/a di fiducia, sarà tale soggetto che indirizza il denunciante indicando la tipologia di procedura da adottare.

Procedura informale:

La/il Consigliera/e di Fiducia, ove la/il lavoratrice/lavoratore oggetto di mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente a chi la Consigliera/e di Fiducia abbia accertato esserne la causa, che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

Procedura formale interna:

Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'Amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al Direttore Generale, il quale nomina una commissione istruttoria composta da tre membri: il DG o un suo delegato e due membri scelti dal CUG, di cui una/un componente di rappresentanza dirigenziale ed un/a componente in rappresentanza del comparto. A Tale Commissione potrà altresì parteciparvi anche il Consigliere/a di fiducia.

La Commissione istruttoria può avvalersi della consulenza di un legale.

La Commissione istruttoria, qualora ritenga la denuncia fondata, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.

Ove la denuncia si dimostri infondata, fatta salva la possibilità di agire giudizialmente nelle competenti sedi nei confronti di chi ha presentato la denuncia medesima, la Commissione istruttoria opera al fine di riabilitare la persona accusata e di intraprendere provvedimenti adeguati, a seconda della gravità della denuncia, a ristabilire un clima cooperativo fra tutti gli interessati nell'ambiente di lavoro.

La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

Procedura formale esterna:

La/il molestata/o, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, può denunciare l'evento molestante alle Autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.

Art. 10

Riservatezza

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà sanzionata nei termini e con le modalità previste dal D.Lgs. 196/2003.

La persona che ha subito mobbing, molestie sessuali o morali/psicologiche ha diritto di richiedere l'omissione di tutti i propri dati in ogni documento soggetto a pubblicazione. E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Art. 11

Formazione e informazione

L'Ente si impegna a garantire la più ampia pubblicità del presente Codice attraverso la pubblicazione sul sito internet www.istituto-besta.it e sull'House-Organ e l'affissione in tutte le sedi del Besta; rendere noti agli interessati il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del CUG e della/del Consigliera/e di Fiducia non appena nominata; attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice.

Art. 12

Norme finali

Resta ferma la disciplina dettata dalle normative penali e civili e dai contratti di lavoro in materia di obblighi e divieti, discendenti anche dalla qualifica di "Pubblico Ufficiale/incaricato di pubblico servizio" rivestita da dipendenti della Fondazione nell'espletamento del proprio lavoro.

=====