



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 00431 / 2018 / DG

Il giorno **25 Maggio 2018**

Il Direttore Generale

Ida Maria Ada Ramponi

ha adottato la seguente Deliberazione:

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL "CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA E LA DIGNITA' DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELL'ASST RHODENSE" E NOMINA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA.

SENZA ONERE DI SPESA

Fascicolo Generale n°: **01.2.04 - 00003 / 2017**

f.to Il Dirigente proponente: Dott. FRANCESCO NERI – **2.4.4 Amministrazione e Sviluppo del Personale (2.4 Dipartimento Amministrativo \ 2 Direzione Amministrativa)**



IL DIRETTORE GENERALE

RICHIAMATO il D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, ad oggetto "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

VISTA la Legge Regionale 11 agosto 2015 - n. 23 "Evoluzione del sistema socio-sanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)";

RICHIAMATA la D.G.R. X/4477 del 10/12/2015 con la quale, in attuazione della L.R. 23/2015, viene costituita l'Azienda Socio – Sanitaria (ASST) Rhodense e definito l'assetto organizzativo della stessa;

ATTESO che la ASST-Rhodense con decorrenza 01.01.2016 è subentrata nella gestione dei rapporti giuridici attivi e passivi della disciolta Azienda Ospedaliera "G. Salvini";

PRESO ATTO della D.G.R. n. X/7600 del 20/12/2017 ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio-sanitario per l'esercizio 2018";

PREMESSO che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- premesso che l'art. 5 del CCNL 19.04.2004 del personale del comparto e gli artt. 7 dei CCNL 03.11.2005 della dirigenza medica e dell'area SPTA avevano stabilito l'istituzione, presso ciascuna Azienda, di un Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing;
- le suddette norme contrattuali, nell'individuare le competenze di tale comitato, avevano previsto che, tra i compiti ad esso demandati, rientravano la presentazione di proposte per l'istituzione della consiglieria di fiducia e la definizione dei codici;
- l'art. 21 della legge 04.11.2010 n. 183 aveva disposto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di costituire al proprio interno il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni*";
- in data 04.03.2011 era stata emanata, dal Ministro per la Funzione Pubblica e l'Innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, la direttiva contenente le linee guida sulle modalità di costituzione e di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

- il suddetto documento prevede, tra i compiti propositivi del CUG *"..azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica"*;
- con deliberazione n. 214 del 30.03.2017 era stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'ASST Rhodense;
- mediante comunicazione del 27.04.2018 il Presidente del CUG dell'ASST Rhodense ha presentato la proposta formulata dal CUG riguardante il *"Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASST Rhodense"*;
- il suddetto codice ha lo scopo di agire, anche in via preventiva, sia contro il fenomeno del mobbing che contro le molestie morali e sessuali e, ciò, in quanto i comportamenti mobbizzanti sono spesso direttamente collegabili alle molestie morali e/o sessuali esercitate sul luogo di lavoro;
- con l'approvazione del suddetto documento l'ASST Rhodense avrà ottemperato anche l'obbligo previsto dall'art. 48 del CCNL 20.09.2001 per l'area comparto e dagli artt. 43 dei CCNL per l'area della Dirigenza Medica e per l'area SPTA sottoscritti il 10.02.2004 nelle parti in cui dispongono che le Aziende sono tenute ad adottare, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.01.1991 n. 91/131/CEE;
- il codice proposto dal CUG, all'art. 7, prevede l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia alla quale sono demandati compiti di rilevanza fondamentale e la cui nomina costituisce presupposto essenziale per l'entrata in vigore di detto codice;
- la Direzione Aziendale ha proposto di designare, per tale funzione, la Dr.ssa MARIAROSARIA MONACO, già Psicologo Dirigente Responsabile dell'UO Psicologia Clinica, e, ciò, tenuto conto:
 - delle competenze che l'interessata ha acquisito e approfondito in materia di Mobbing;
 - che il codice di comportamento prevede, all'art. 7, che la Consigliera di Fiducia è una figura istituzionale, interna od esterna all'Azienda, che agisce in piena autonomia;
 - che l'interessata ha manifestato la propria disponibilità a rivestire tale ruolo a titolo gratuito;
- come da documentazione in atti risulta che sia il codice di Condotta proposto dal CUG che la designazione della Dr.ssa Monaco quale consigliera di fiducia sono state condivise delle OO.SS Aziendali;
- con deliberazione n. 226 del 15.03.2018 si era disposto di conferire, a MARIAROSARIA MONACO - già dipendente dell'ASST Rhodense e collocata in quiescenza dal 20.06.2016 - incarico libero professionale a titolo gratuito di Psicologo presso il Dipartimento di Salute Mentale e, ciò, per il periodo di anni uno a decorrere dall'11.04.2018;
- la suddetta ha manifestato la propria disponibilità a svolgere anche l'incarico di Consigliera di Fiducia nell'ambito dell'incarico libero professionale già conferitole;

ATTESO che il Responsabile del procedimento ritiene di proporre l'approvazione del *"Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASST Rhodense"*, di cui all'unito allegato n. 1, e la designazione della Dr.ssa Monaco Mariarosaria quale Consigliera di Fiducia integrando, a tal fine, il contratto libero professionale a titolo gratuito già sottoscritto con l'interessata;



PRESO ATTO che il Direttore dell'U.O.C. Amministrazione e Sviluppo del Personale, in qualità di Responsabile del procedimento, con la sottoscrizione della proposta di deliberazione di che trattasi ne attesta la legittimità, la regolarità tecnica, formale e sostanziale;

RITENUTO di far propria la proposta del Responsabile del procedimento in relazione a quanto sopra riferito;

ACQUISITI, per quanto di propria competenza, ai sensi dell'art. 3 comma 1 quinquies del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, e vista la L. R. n. 23/2015, del Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

- 1. approvare** il "Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASST Rhodense" di cui all'unito allegato n. 1 che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2. di affidare** a MARIAROSARIA MONACO l'incarico di Consigliera di Fiducia di cui all'art. 7 del "Codice di Condotta" di cui al punto 1;
- 3. di integrare** il contratto professionale a titolo gratuito, già sottoscritto con MARIAROSARIA MONACO in esecuzione alla deliberazione n. 226 del 15.03.2018, mediante sottoscrizione di apposita "appendice" a tale contratto secondo l'unito "schema" di cui all'unito allegato n. 2 che forma parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
- 4. di dare atto** che il presente provvedimento non comporta oneri per l'Azienda.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Marco Ricci)

IL DIRETTORE SANITARIO

(Roberto Giuseppe Bollina)

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO

(Maurizio Montanelli)

IL DIRETTORE GENERALE

(Ida Maria Ada Ramponi)

**CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA
TERRITORIALE (ASST) RHODENSE**

L'ASST Rhodense, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne, ed alla disciplina contrattuale più recente in materia, adotta il presente codice di condotta contro le molestie e il mobbing e per la tutela della dignità delle persone che lavorano nell'Azienda.

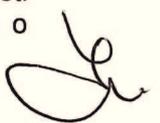
Scopo del presente codice di condotta è agire, sia in via preventiva (stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno/a) sia successivamente, qualora si dovessero verificare casi di molestia morale/sessuale o di "mobbing", garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.

**ART. 1
FINALITÀ
(Principi e Obiettivi)**

1. Essere trattati con rispetto e dignità è un diritto inalienabile di ogni lavoratrice e lavoratore dell'ASST Rhodense.
2. L'Amministrazione garantisce i diritti di tutte le lavoratrici e dei lavoratori dipendenti ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
3. Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per il raggiungimento di tali obiettivi.
4. È inammissibile che qualcuno possa approfittare della posizione di superiorità gerarchica o di situazione di svantaggio personale, familiare e sociale per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.
5. Ogni comportamento teso a discriminare o offendere costituisce una intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.
6. La dignità del lavoratore viene lesa quando vengono attuate azioni o impartite direttive tese a emarginare la persona dal normale processo lavorativo, discriminandola per motivi culturali, politici, religiosi, etnici o di altro genere.
7. Le molestie morali o sessuali e i comportamenti mobbizzanti sul lavoro ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute, la fiducia, il comportamento morale, la motivazione al lavoro: costituiscono un comportamento scorretto e pertanto sono inammissibili in quanto contrarie ai doveri d'ufficio.
8. Chi è vittima di molestie morali o sessuali o di comportamenti mobbizzanti sul posto di lavoro ha diritto ad ottenere l'interruzione del comportamento molesto e delle sue eventuali conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate, idonee allo scopo.
9. Chi denuncia casi di molestia morale o sessuale o di comportamenti mobbizzanti (lavoratore/lavoratrice) ha diritto alla riservatezza ed a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta e analogo diritto è riservato alla persona ritenuta responsabile della molestia.
10. Ogni violazione della dignità della lavoratrice o del lavoratore costituisce ipotesi di illecito disciplinare.
11. L'Azienda ritiene inoltre necessario, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di quei comportamenti che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerato che ciò ha diretta ricaduta sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.

**ART. 2
MOLESTIE MORALI
(definizione e tipologia)**

1. Per molestia morale sul luogo di lavoro si intende qualunque condotta impropria che si manifesti attraverso comportamenti, parole, atti, gesti scritti capaci di arrecare offesa alla personalità o



all'integrità fisica o psichica di una persona, di mettere in pericolo l'impiego o di denigrarne il clima lavorativo.

2. A titolo meramente esemplificativo sono individuate le seguenti forme di molestia morale in ambito lavorativo:

- calunniare o diffamare un lavoratore
- esercitare minacce o avvilire la persona
- insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato.

ART. 3 MOLESTIE SESSUALI (definizione e tipologia)

1. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. È inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento che, esplicitamente o implicitamente, tenda ad usare a scopo ricattatorio - per ottenere prestazioni sessuali - le decisioni dell'Amministrazione riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o altro aspetto della vita lavorativa.

2. Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti tipicizzati quali:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
- c) contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- e) gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
- f) esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- g) scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.

ART. 4 MOBBING (definizione e tipologia)

Il "mobbing" è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro, o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore.

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 e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Fenomeni quali la pressione psicologica, la crudeltà mentale e l'isolamento sociale, vengono considerati con sempre maggiore frequenza problemi che riguardano la vita lavorativa e complessivamente rientrano nel termine di violenza o persecuzione. Si tratta di problemi molto seri con effetti gravi e dannosi sia sui singoli lavoratori sia sul gruppo di lavoro se non vengono valutati e gestiti in tempo utile. Questi effetti possono tradursi in stati patologici, mentali e fisici, che a volte possono diventare cronici e sfociare addirittura in un rifiuto della vita lavorativa e della collettività che opera nell'ambiente di lavoro.

Vi sono varie forme di persecuzione psicologica che, se esercitate in modo sistematico e ripetuto nel tempo, possono dar luogo ad una situazione di mobbing come ad esempio:

- calunniare o diffamare in lavoratore;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo;
- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro ovvero svuotare dalle mansioni;

- attribuire compiti esorbitanti od eccessivi comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni fisiche e psicologiche del lavoratore
- isolare in modo offensivo il lavoratore, oppure boicottarlo o disprezzarlo;
- attribuire compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto
- esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;
- insultare, fare critiche esagerate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
- maltrattare o offendere verbalmente ;
- negare immotivatamente la fruizione di ferie, permessi ecc.
- richiedere ore di lavoro straordinario, non giustificate da esigenze di servizio;
- manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione attinenti alla qualifica/attività d'interesse.

ART. 5 PREVENZIONE DELLE MOLESTIE MORALI/SESSUALI/MOBBIZZANTI

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguali dignità e rispetto, l'Azienda:

- Riconosce che la qualità delle prestazioni è condizionata sia dall'etica professionale di ogni operatore ed anche alla valorizzazione della sua dignità professionale e personale. Pertanto ogni operatore dovrà essere sensibilizzato a tali valori e stimolato a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghi e altre figure professionali adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità.

- Si impegna ad ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che - ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi - contrastano palesemente con una società civile e democratica.

- Si attiva affinché vengano particolarmente perseguite e superate le molestie promuovendo interventi preventivi finalizzati alla costruzione di un clima relazionale dove la gestione dei conflitti venga realizzata in modo sano e consapevole.

La prevenzione sarà attuata anche attraverso specifici training di formazione dei Dirigenti. Tali interventi formativi saranno rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

ART. 6 AMBITO DI APPLICAZIONE (responsabilità e atti conseguenti all'adozione del Codice)

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti i dipendenti e tutte le persone che operano in ambito aziendale a qualsiasi titolo.

Sono responsabili dell'applicazione del Codice tutti i Dirigenti Responsabili di Servizio, in quanto le molestie morali/sessuali/mobbizzanti rappresentano una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare e a far rispettare.

Tali Responsabili sono tenuti, pertanto, ad assicurare un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione.

La direzione Strategica ha il compito di vigilare sull'applicazione del presente codice da parte di tutti i Dirigenti/Responsabili di Servizio.

ART. 7 CONSIGLIERA DI FIDUCIA (nomina e compiti)

1. L'Azienda, istituisce, quale figura di riferimento la Consigliere di fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di comportamenti molesti e/o mobbizzanti per essere consigliate sull'argomento ed essere assistite nelle procedure informali o formali di cui ai seguenti articoli.

2. La Consigliera di fiducia viene individuato/a fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale, interna od esterna all'Azienda, che agisce in piena autonomia.

La Consigliera di fiducia è designato dal Direttore Generale.

3. La Consigliera di Fiducia può essere revocata dall'incarico, con provvedimento motivato del Direttore Generale, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

4. La Consigliera di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti si avvale prioritariamente dell'Ufficio Personale e dell'Ufficio Competente per i Procedimenti Disciplinari, nonché di altri Uffici dell'Azienda, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e all'occorrenza, previa assunzione di deliberazione del Direttore Generale, può chiedere la collaborazione di esperti non appartenenti all'Amministrazione.

5. Alla Consigliera di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. La Consigliera di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

6. La Consigliera di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.

7. La partecipazione degli interessati agli incontri con la Consigliera di fiducia, avviene in orario di servizio.

8. Ogni anno, la Consigliera di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Direttore Generale nonché al CUG.

9. La Consigliera di fiducia, suggerisce - in collaborazione con il CUG - azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone (a tal fine ha la facoltà di partecipare - senza diritto di voto - alle riunioni del CUG); partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Azienda a tale scopo.

10. La Consigliera di Fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermata.

Art. 8

Procedura Informale a seguito di segnalazione

1. La persona che, avendo subito molestie morali/sexuali/mobbizzanti, sia interessata a porvi fine "informalmente", può rivolgersi tempestivamente alla Consigliera di Fiducia.

2. La Consigliera di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione:

- su richiesta della persona interessata prende in carico il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- sente l'autore/trice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- tende a promuovere incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/trice della medesima.

3. Qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia la Consigliera di fiducia può proporre al Dirigente competente il trasferimento dell'interessato e, ciò, con il consenso del medesimo.

4. 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. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto.

6. In ogni momento della procedura, la parte lesa può ritirare la segnalazione.

Art. 9

Procedura Formale a seguito di denuncia

Qualora la persona oggetto di molestie morali/sexuali/mobbizzanti ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, l'interessato può ricorrere alla procedura formale.

Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza della Consigliera, al proprio Dirigente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Il Dirigente che riceve la denuncia, avvalendosi della collaborazione della Consigliera di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento all'Ufficio Competente per i Procedimenti disciplinari ai sensi della normativa vigente.

Qualora la persona che molesta sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Direttore Amministrativo o al Direttore Sanitario/Sociosanitario dell'Azienda i quali attiveranno le procedure disciplinari ritenute idonee.

Qualora richiesto, la Consigliera di Fiducia assiste la vittima di molestie, nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

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.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, l'Amministrazione, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

L'Amministrazione, di concerto con la Consigliere di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Ove la denuncia si dimostri infondata l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 10 Riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento.

Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie morali/sexuali/mobbizzanti, la/il dipendente che ha subito molestie e il dipendente che le ha esercitate hanno diritto all'omissione del proprio nome nel documento pubblicato in osservanza alla normativa sulla privacy.

Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia o di "mobbing", compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

Art. 11 Informazione

L'Amministrazione si impegna a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della Consigliera di fiducia.

A tutti i dipendenti neo assunti è consegnata copia del presente codice di comportamento. Si darà inoltre massima diffusione del presente documento anche attraverso l'affissione presso l'albo pretorio, oltre a quello di ogni Settore o Struttura autonoma dell'Ente.

L'Amministrazione adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinari del presente codice; i Dirigenti sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Rhodense

AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE (ASST) RHODENSE

Viale Forlanini, 95 – 20024 Garbagnate Milanese (MI)

APPENDICE AL CONTRATTO DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE A TITOLO GRATUITO DI PSICOLOGO N.194 SOTTOSCRITTO IL 11.04.2018

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale Rhodense con sede in Viale Forlanini, 95 - 20024 Garbagnate M.se , P.IVA e C.F. 09323530965, rappresentata dal Direttore Generale nella persona di IDA MARIA ADA RAMPONI nata a Milano il 18.02.1965 e la Professionista MARIAROSARIA MONACO – Psicologa – nata a Cerignola (FG) il 18.10.1953 ex dipendente dell'ASST Rhodense in quiescenza dal 20.06.2016;

PREMESSO CHE:

- Con deliberazione n. 226 del 15.03.2018 si era disposto di conferire a MARIAROSARIA MONACO incarico di collaborazione professionale di Psicologo a titolo gratuito da svolgersi a favore del Dipartimento di Salute Mentale;
- In data 11.04.2018 le parti avevano sottoscritto contratto di collaborazione a titolo gratuito di Psicologo per la durata di anni uno a decorrere dal 11.04.2018 alle condizioni ivi indicate;
- Con deliberazione n. del il Direttore Generale ha disposto ampliare le attività, già affidate a tale collaboratrice nell'ambito del contratto di cui sopra, assegnando anche l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'ASST Rhodense ferma restando la durata del contratto originario;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- L'ASST Rhodense affida, al collaboratore a titolo gratuito, che accetta, anche l'incarico di **Consigliera di fiducia**, come meglio descritto nel prosieguo, gratuitamente, ai sensi dell'art. 5, comma 9, del D.L. 06/07/2012, n. 95 e s.m.i.;

Articolo 1- RICHIAMO

Le dichiarazioni in premessa costituiscono parte integrante del presente contratto.

Articolo 2 – CONFERMA DEL PRECEDENTE CONTRATTO

Si confermano tutti gli articoli del contratto di collaborazione professionale a titolo gratuito di Psicologo in premessa richiamato, già sottoscritto l'11.04.2018.

Articolo 3 - INTEGRAZIONI

All'art. 1 (oggetto) del precedente contratto, vengono inserite le seguenti integrazioni:

- a) l'incarico di "Consigliera di Fiducia" dell'ASST Rhodense comporterà l'espletamento delle prestazioni professionali di seguito indicate:

- assistenza e consulenza ai dipendenti oggetto di molestie e mobbing proteggendo tanto le vittime quanto i testimoni;

- su richiesta della persona interessata:

- prende in carico il caso in esame e informa sulle modalità più idonee per affrontarlo; può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc) per il tramite della struttura aziendale competente, per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati
- sente l'autore/autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima

- la consigliera:

- qualora non ritenga idonea la procedura informale, propone a chi le sottopone il caso altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato
- si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
- ha accesso ai documenti amministrativi inerenti il caso da trattare nei limiti consentiti dalla vigente normativa
- ha il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio
- entro la scadenza del presente contratto relaziona sulla propria attività al CUG
- suggerisce azioni specifiche o generali volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità delle persone
- partecipa alle iniziative di informazione/formazione, promosse dal CUG o dall'ASST per tale scopo, sia come uditore che come relatore;
- svolge tutte le altre attività comunque previste dal *"Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASST Rhodense"*

b) L'attività di Consigliera di Fiducia avrà decorrenza dal e si concluderà il 10.04.2019.

c) Per lo svolgimento delle suddette attività è previsto un impegno orario che comunque non potrà superare le 180 ore nell'arco della durata del contratto.

d) Le modalità di svolgimento dell'incarico di Consigliera di Fiducia e gli orari saranno concordati con il Direttore dell'UOC Amministrazione e Sviluppo del Personale di concerto con il CUG.

Garbagnate Milanese lì,

Il Collaboratore a titolo gratuito

Il Direttore Generale ASST Rhodense

MARIAROSARIA MONACO

IDA MARIA ADA RAMPONI

CERTIFICATO DI COPIA AUTENTICA

Ai sensi dell'art. 18 del D.P.R. n° 445 del 28 Dicembre 2000 attesto la conformità della presente copia, composta da n° 11 pagine, all'originale depositato agli atti.

Garbagnate Milanese, li 25 MAG. 2018



IL FUNZIONARIO INCARICATO

IL RESPONSABILE UOC
AFFARI GENERALI
Pier Paolo Balzamo