

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE n. 0000843 del 19/11/2025

Direzione Generale: Via Casal Bernocchi, 73 - 00125 Roma
C.F. e P.I. 04733491007

STRUTTURA PROPONENTE: UOSD AFFARI GENERALI
OGGETTO: APPROVAZIONE CODICE DI CONDOTTA IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING DELLA ASL ROMA 3 – ANNO 2025 L'estensore: Alessia Calabrò Il Responsabile del Procedimento: Cristina Vio
Parere del Direttore Amministrativo: Dott. Angelo Scozzafava Parere DA: Favorevole
Parere del Direttore Sanitario: Dr. Antonio Bray Parere DS: Favorevole
Il presente provvedimento non necessita di rilevazioni contabili (autorizzazioni di costi/accertamenti di ricavi) da annotare nel bilancio di esercizio aziendale. Il Dirigente Responsabile della Struttura Proponente Cristina Vio
Il Dirigente e/o il Responsabile del Procedimento con la sottoscrizione della proposta di delibera di pari oggetto num. Provv. 0002174 Hash (SHA256): 0ab75d3984f0cdee098dd312f41d9288e46db36099c61bcd527cb8ee79dfcfc0 Firme digitali apposte sulla proposta: Cristina Vio, Cristina Vio Il Responsabile del Procedimento: Cristina Vio Il Dirigente: Cristina Vio Il Direttore del Dipartimento: Giovanni Farinella

Il Direttore Generale (*)

Dott.ssa Laura Figorilli

F.to Dir. Amministrativo delega del Dir. Generale Det n. 1 del 2/4/25

IL DIRIGENTE U.O.S.D. AFFARI GENERALI

- VISTO** il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- VISTA** la Legge Regionale 16 giugno 1994 n. 18 avente ad oggetto: “Disposizioni per il riordino del servizio sanitario regionale ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni. Istituzione delle aziende unità sanitarie locali e delle aziende ospedaliere”;
- VISTO** l’Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 432 del 21.03.2025, approvato dalla Regione Lazio con Deliberazione n. 189 del 3.04.2025 e pubblicato sul BURL n. 28 dell’8.04.2025;
- VISTA** la Deliberazione n. 44 del 22.04.2025 avente ad oggetto: “Recepimento della Delibera n° 189 del 03/04/2025 della Regione Lazio di approvazione del nuovo Atto Aziendale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3”;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00040 del 31.03.2025 avente ad oggetto: “Nomina del Direttore Generale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3 (Art. 8, comma 7 bis, della legge regionale 16 giugno 1994, n. 18 e s.m.i.)”;
- VISTA** la Deliberazione n. 1 del 01.04.2025 avente ad oggetto: “Insediamento della Dr.ssa Laura Figorilli in qualità di Direttore Generale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3”;
- VISTE** le Determinazioni n. 2 dell’11.03.2024 e n. 6 del 6.05.2024 con le quali sono stati nominati rispettivamente il Dr. Angelo Scozzafava quale Direttore Amministrativo e il Dr. Antonio Bray quale Direttore Sanitario;
- PREMESSO** che con Deliberazione n. 1290 del 30.12.2022 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) della ASL Roma 3;
- RICHIAMATI** i principi Costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona;
- la Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- le Risoluzioni del Parlamento Europeo A3-0043/94 “Designazione nelle imprese di un Consigliere/a di fiducia” e A50283/2001 (2001/2339) del 20 settembre 2001 “Mobbing sul posto di lavoro”;
- le normative comunitarie, nazionali e regionali in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (D.lgs. n. 81/2008 sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro; D.lgs. n. 198/06 Codice delle pari opportunità; Cod. Civ. art. 2087 “Tutela delle condizioni di lavoro”, L. 66/1996 “Norme contro la violenza sessuale”);
- ATTESO** che tra i compiti dell’ASL Roma 3, quale datore di lavoro, c’è la tutela del benessere psico-fisico del personale dipendente;
- PRESO ATTO** del verbale di incontro del CUG del 27/05/2025, trasmesso alla UOSD Affari Generali il 10.11.2025 dal Presidente del CUG, nel quale viene presentato “Il Codice di Condotta

RITENUTO	in materia di discriminazioni, molestie e mobbing della ASL Roma 3”, promosso dal CUG – Commissione comunicazione in collaborazione con la UOSD Affari Generali;
PRECISATO	per tanto di procedere all’approvazione del <i>Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing della ASL ROMA 3 – anno 2025 (allegato 1)</i> ;
ATTESTATO	che il presente provvedimento non necessita di rilevazioni contabili da annotare al bilancio di esercizio aziendale;
ATTESTATO	che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/1994 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all’art.1, primo comma, L.241/90, come modificata dalla legge 15/2005;

PROPONE

per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati:

- di approvare il *Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing della ASL ROMA 3 – anno 2025 (allegato 1)*;
- di notificare il presente provvedimento al Presidente del CUG.

IL DIRIGENTE
U.O.S.D. AFFARI GENERALI
(Dott.ssa Cristina Vio)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO	il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
VISTA	la Legge Regionale 16 giugno 1994 n. 18;
VISTO	l’Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 432 del 21.03.2025, approvato dalla Regione Lazio con Deliberazione n. 189 del 3.04.2025 e pubblicato sul BURL n. 28 dell’8.04.2025;
VISTA	la deliberazione n. 44 del 22.04.2025 avente ad oggetto: “Recepimento della Delibera n° 189 del 03/04/2025 della Regione Lazio di approvazione del nuovo Atto Aziendale dell’Azienda Sanitaria Locale Roma 3”;
VISTO	l’art. 3 comma 6 del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l’art. 8 comma 7 della L.R. del Lazio n. 18/94;
IN VIRTU’	dei poteri di cui alla Deliberazione della Asl Roma 3 n. 1 del 01.04.2025 inerente l’insediamento del Direttore Generale Dr.ssa Laura Figorilli;
PRESO ATTO	che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della L. 20/1994 e s.m.i.,

nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, L.241/90, come modificata dalla legge 15/2005;

VISTO

il parere del Direttore Amministrativo Aziendale e del Direttore Sanitario Aziendale riportati in frontespizio;

D E L I B E R A

di adottare la proposta di deliberazione con oggetto: *“Approvazione Codice di Condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing della ASL ROMA 3 – anno 2025”*, composta di n. 4 pagine e di n. 1 allegati nei termini indicati.

Il presente atto sarà pubblicato all'Albo on line dell'Azienda per giorni 15 consecutivi, ai sensi della L. R. 31/10/1996 n.45.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Laura Figorilli)

**Codice di condotta
in materia di
discriminazioni, molestie
e mobbing
della ASL ROMA 3**

ANNO 2025

A CURA DI:

Comitato Unico di Garanzia

DR.SSA MARINA GERMANO
DR.SSA GIUSTINA FAPARELLI
DR.SSA TITTARELLI LAURA
DR. CANMILLO SONNINO
DR.SSA MICHELA DI BENEDETTO

UOSD Affari Generali

DR.SSA ANGELA DI SALVATORE

CODICE DI CONDOTTA IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING DELLA ASL ROMA 3

PREMESSA

La Asl Roma 3, richiamando:

- i Principi Costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona;
- la Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- le Risoluzioni del Parlamento europeo A3-0043/94 “Designazione nelle imprese di un Consigliere/a di fiducia” e A50283/2001 (2001/2339) del 20 settembre 2001 “Mobbing sul posto di lavoro”;
- in applicazione delle normative comunitarie, nazionali e regionali in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. n. 81 del 09.04.2008 sulla Sicurezza dei luoghi di lavoro; D.Lgs. n.198/06, codice delle pari opportunità; Cod.Civ. art. 2087 “Tutela delle condizioni di lavoro”, L. 66/1996 “Norme contro la violenza sessuale”);

adotta il presente Codice quale strumento adatto a conseguire i propri compiti di datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che lavorano ed operano nella ASL ROMA 3, della qualità dell'ambiente di lavoro e del corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti istituzionali al fine di tutelare il benessere psico-fisico della persona lavoratrice, la libertà di pensiero e di espressione nonché l'equità e il rispetto nei rapporti interpersonali ed economici rientranti negli inviolabili diritti dell'uomo, secondo la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, firmata a Nizza il 7 dicembre 2000, riadattata e sottoscritta a Strasburgo il 12 dicembre 2007.

La Asl Roma 3 persegue l'obiettivo di garantire il rispetto della dignità del lavoratore e della lavoratrice e la necessità di creare un ambiente di lavoro caratterizzato da un buon livello di qualità della vita di chi vi opera quali elementi indispensabili ad assicurare il benessere organizzativo di qualunque ente pubblico o azienda privata.

Discriminazioni, molestie e violenze nell'ambiente di lavoro costituiscono una violazione dei diritti umani ed hanno come conseguenza un'influenza negativa sulle relazioni tenute sul posto di lavoro, sull'impegno dei lavoratori, sulla salute, sulla produttività, sulla qualità dei servizi erogati e sulla reputazione aziendale; sono anche una minaccia per la salute e il benessere collettivo in quanto hanno un impatto sulle lavoratrici e sui lavoratori, sulla parte datoriale, ma anche sulle loro famiglie, sui fruitori dei servizi erogati, sull'economia e sulla società nel suo complesso.

La Asl Roma 3 aderisce al presente Codice riconoscendone il fondante valore etico.

Il Codice rappresenta una dichiarazione pubblica contenente principi generali e regole di comportamento ai quali si conforma l'Azienda.

Il presente Codice non sostituisce norme e regolamenti vigenti, ma ne completa i vari aspetti, nel rispetto delle disposizioni di legge, con particolare riferimento al Codice di comportamento per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, di cui al D.P.R. 16/04/2013 n° 62.

Art. 1

Tutela della persona

LA Asl Roma 3 si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun destinatario ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

L'Azienda tutela le persone vittime di violenza e molestie e contrasta ogni ritorsione operata nei confronti del/della segnalante, del Consigliere di Fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Le discriminazioni e le molestie verso il collega, il superiore, il tirocinante, lo studente, il collaboratore costituiscono una violazione dei doveri di ufficio e a seconda della gravità e delle modalità i comportamenti molesti rientrano in fattispecie di vari tipi di reato.

Ogni richiamo del presente Codice a sostantivi e aggettivi relativi al genere maschile e femminile viene riportato al genere maschile unicamente per esigenze di semplificazione e di facilità di lettura.

Art. 2

Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente Codice si applica a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operano all'interno dell'Azienda (di seguito indicati come destinatari).

Si applica in occasione di lavoro, in luoghi destinati alla pausa, nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione eventi o attività sociali correlate con il lavoro; a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. A salvaguardia dei diritti fondamentali dei lavoratori/lavoratrici, si applica il presente Codice, ai sensi della legislazione vigente, anche nei confronti degli utenti che con comportamenti molesti, anche di tipo sessuale, offendano la dignità di lavoratori e delle lavoratrici. Alla Direzione Strategica viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice di Condotta da parte dei Dirigenti di rispettiva afferenza. I Direttori di Dipartimento, i Dirigenti di Unità Operativa Semplice e Complessa (di seguito i Dirigenti) promuovono la diffusione, vigilano sull'osservanza del presente Codice e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, come definita agli artt. 3 e 4, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste dal presente Codice. I Dirigenti, inoltre, sono tenuti a tutelare ogni persona in eventuale

situazione di rischio, ma anche quanti contribuiscano, grazie alla loro testimonianza, a scoprire e perseguire tali comportamenti offensivi. I Dirigenti, all'interno delle strutture di cui 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;

- il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress lavoro correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

I lavoratori:

- hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale;
- hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità fisica, psichica e la loro personalità morale.

La violazione del presente Codice costituisce illecito disciplinare.

Art. 3

Discriminazioni

Ogni distinzione, disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento o limitazione basata su genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, etnia, cultura, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, condizione sociale, familiare, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità.

La discriminazione di genere, in particolare, ostacola l'attuazione del principio comunitario della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, e le condizioni di lavoro.

Costituisce discriminazione anche ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Costituisce discriminazione ai sensi del presente Codice:

- la discriminazione diretta, ovvero qualsiasi disposizione o comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando direttamente i destinatari in ragione di uno o più dei fattori sotto elencati;

- la discriminazione indiretta, ovvero quando una disposizione o un comportamento apparentemente neutri, ledono il diritto alla parità di trattamento e tutela rispetto ai trattamenti discriminatori in ragione dell'età, del genere, dell'orientamento sessuale, della

gravidanza e della genitorialità, dell'aspetto fisico e colore della pelle, della lingua, delle origini etniche, dell'appartenenza a minoranze nazionali, della cittadinanza, della disabilità e del carico di cura, della religione, dell'appartenenza sindacale e politica, delle condizioni sociali e di salute.

Art. 4

Molestie

1. Tutti i destinatari hanno il dovere di:

- a) astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- b) favorire la piena osservanza del presente Codice;
- c) contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro conformi ai principi enunciati dal presente codice.

2. E' vietato approfittare della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti o discriminatori. L'Azienda assicura tutela e sostegno ai dipendenti in particolari situazioni di svantaggio personale, familiare e sociale.

Sulla base di quanto sopra esposto, sono sanzionati disciplinarmente i seguenti comportamenti:

- A. **DISCRIMINAZIONE**: ogni atto o comportamento indesiderato basato su genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, etnia, cultura, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche, appartenenza sindacale, disabilità, condizione sociale, familiare, che abbia l'effetto o lo scopo diretto o indiretto di produrre una disparità di trattamento lesiva della dignità;
- B. **MOLESTIE**: ogni atto o comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo;
- C. **MOLESTIE SESSUALI**: ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; sono da considerarsi come discriminazione anche i trattamenti meno favorevoli subiti dai lavoratori per il fatto di aver rifiutato i comportamenti sopra citati.

Sono da considerarsi molestie sessuali:

- a) comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;
- b) richiesta di favori sessuali e/o proposte indesiderate di prestazioni a contenuto sessuale rivolti ad una persona a prescindere dal sesso o orientamento sessuale;

- c) comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- d) comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati da minacce di sanzioni, di punizioni e di conseguenze negative sul lavoro, come pure dalla promessa di ricompensa e/o di vantaggi nell'ambito lavorativo;
- e) intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- f) affissione o esposizione di materiale pornografico nei locali di lavoro, anche in formato elettronico;
- g) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;

D. **MOLESTIE MORALI E VIOLENZE PSICOLOGICHE:** ogni atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità ed alla salute psico-fisica dei dipendenti nell'ambito dell'attività lavorativa. Si indicano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti comportamenti:

- a) umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- b) sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- c) atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare i dipendenti nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- d) immotivata esclusione o marginalizzazione della ordinaria comunicazione aziendale;
- e) sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;

E. **VIOLENZA SUL LAVORO:** ogni "incidente" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (OMS);

F. **MOBBING:** ogni forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro caratterizzata da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro idonei a compromettere la salute o la dignità o la professionalità della persona o, addirittura, tali da escluderla dal contesto lavorativo di riferimento. Sono da considerarsi in tale ambito anche le forme di pressione psicologica esercitate sul luogo di lavoro con lo scopo di emarginare una persona fino a ledere la sua integrità psico-fisica. Tale fenomeno può attuarsi sia tra pari che in linea gerarchica;

G. **STRAINING:** situazione di stress forzato sul posto di lavoro in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante è caratterizzata da una durata

costante. La vittima si trova in situazione di inferiorità gerarchica rispetto a chi attua lo straining;

- H. **STALKING LAVORATIVO**: molestie assillanti ovvero un insieme di comportamenti di sorveglianza e controllo, ripetuti, intrusivi, volti a ricercare un contatto con la vittima che risulta infastidita, preoccupata, spaventata e che può essere costretta a modificare lo stile di vita e può giungere a manifestare una sofferenza psichica conclamata.

Art. 5

Il Consigliere di Fiducia

Per le finalità del presente Codice è istituito l'organismo del Consigliere di Fiducia, in quanto persona in grado di fornire consulenza ed assistenza a chiunque sia e/o si ritenga oggetto di discriminazioni, molestie, mobbing o stalking lavorativo all'interno dell'Azienda; il Consigliere di Fiducia può svolgere anche funzioni di consulenza sinergica rispetto al CUG sui temi di pertinenza del Comitato.

Il Codice ne delinea le modalità di istituzione ed individuazione, le competenze, le funzioni, l'operatività ed i rapporti con il CUG e la Direzione Generale, in conformità alle disposizioni europee ed alla normativa vigente.

Il Consigliere di Fiducia è una figura istituzionale scelta fra professionisti di comprovata esperienza nel campo della mediazione, attraverso una procedura selettiva volta a verificare i requisiti di professionalità, indipendenza e terzietà, necessari allo svolgimento dei compiti previsti.

Il Consigliere di Fiducia è una persona terza rispetto alle parti in contrasto, che possiede competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti, ha conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, gestione dei conflitti, normative in materie di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, disabilità ed identità di genere.

Il Consigliere di Fiducia è la persona incaricata di avviare le procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi, descritte negli art. 7 e 8.

Partecipa su invito, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) senza diritto di voto.

Nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza.

Il Consigliere di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

Il Consigliere ha diritto di accesso a tutte le informazioni ed ai documenti necessari per l'espletamento delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente a tutela della riservatezza.

Il Consigliere di Fiducia agisce innanzitutto garantendo l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture aziendali.

Il Consigliere di Fiducia svolge i compiti di:

- informazione e relazione con la pluralità di figure presenti nei luoghi di lavoro, acquisendo informazioni e informando i lavoratori;
- ascolto, consulenza e trattazione dei casi sottoposti alla sua attenzione ai fini della soluzione in via informale;
- monitoraggio delle eventuali situazioni a rischio e ha il compito di facilitare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, contrastando ogni forma di violenza morale o psichica all'interno dell'Azienda;
- intraprendere iniziative solo se preventivamente autorizzate dal denunciante che, in ogni momento, può ritirare la segnalazione o la denuncia;
- chiedere l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
- progettazione con la proposta di iniziative formative, progetti, azioni positive o progetti di studio specifici che possano contribuire a migliorare il clima organizzativo da presentare al CUG; tali proposte là dove articolate saranno valutate in accordo e collaborazione con le altre figure ed organismi che si occupano di sicurezza e salute dei lavoratori.

Annualmente il Consigliere di Fiducia informa il Direttore Generale ed il CUG mediante apposita relazione, dando evidenza dei casi trattati con il rispetto della riservatezza, e delineando le eventuali proposte di azioni.

L'Azienda, comunica a tutto il personale il nome e cognome nonché l'indirizzo di posta elettronica riservato ed esclusivo del Consigliere di Fiducia, anche mediante pubblicazione sul sito dell'Azienda.

L'Agenzia diffonde, inoltre, a tutti i dipendenti con i mezzi ritenuti più idonei la natura dell'incarico del Consigliere di Fiducia e le modalità di accesso diretto, garantendo riservatezza e privacy.

Il Consigliere di Fiducia può essere revocato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, anche su segnalazione del CUG, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 6

Segnalazione

Chiunque lavori o collabori con l'Azienda, come definito ai sensi dell'art. 2, può rivolgersi al Consigliere di Fiducia al fine di intervenire preventivamente e precocemente in eventuali situazioni di disagio ai sensi del presente Codice.

L'accesso al Consigliere avviene per contatto diretto e i colloqui potranno svolgersi da remoto o in presenza in luogo idoneo a garantire la riservatezza del destinatario interessato.

Fatta salva la tutela in sede penale e civile, la persona che si ritenga oggetto di uno degli atti o comportamenti indicati nei precedenti artt. 3 e/o 4 potrà scegliere di attivare:

a) **la procedura informale**, rivolgendosi al Consigliere di Fiducia nel tentativo di dare soluzione al caso;

b) **la procedura formale**, regolata dalle disposizioni dei contratti e accordi collettivi di lavoro e dalla normativa vigente.

Art. 7

La Procedura Informale

Il Consigliere di Fiducia, su richiesta, anche verbale, della persona che si ritiene vittima di comportamenti di cui agli artt. 3 e/o 4 del presente Codice, interviene sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, avviene con la collaborazione ed il sostegno della Direzione Aziendale in linea con i contenuti del D. Lgs. n. 81/08, sentiti, se del caso, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Direttore della UOC Risorse Umane; può chiedere l'intervento di esperti per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati, può sentire il presunto autore dei comportamenti denunciati ed acquisire eventuali testimonianze nonché promuovere incontri congiunti tra la presunta vittima e il presunto autore dei comportamenti oggetto di segnalazione.

L'Azienda pone in essere tutte le azioni idonee atte a garantire il permanere della persona offesa nel proprio posto di lavoro.

Il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere nel posto di lavoro o di essere trasferito in una sede che non comporti disagio.

Nessuna iniziativa può essere assunta dal Consigliere di Fiducia senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.

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

L'intervento del Consigliere di Fiducia può essere richiesto anche dai Dirigenti/Responsabili di Struttura in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

Art. 8

La Procedura Formale

La persona che si ritiene oggetto di un atto o comportamento previsto nel presente Codice, e che non si avvalga della procedura informale oppure, qualora ritenga l'esito della procedura informale non sufficiente o non soddisfacente, può attivare la procedura formale, fatta comunque salva ogni forma di tutela anche giurisdizionale.

La procedura formale prende avvio mediante segnalazione scritta da parte del destinatario che si ritiene leso dal comportamento di cui agli art. 3 e/o 4, indirizzata al Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza.

Qualora il destinatario si ritenga leso dal Dirigente/Responsabile della Struttura di appartenenza potrà indirizzare la segnalazione al Direttore Sanitario o al Direttore Amministrativo secondo l'area di appartenenza.

Il Dirigente/Responsabile della Struttura, o il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo a cui perviene la segnalazione, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare trasmettendo gli atti all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) secondo le modalità e i termini previsti dalla normativa vigente e dai CCNNLL vigenti.

Il Dirigente/Responsabile della Struttura, o il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo che omettano di trasmettere gli atti all'UPD rispondono disciplinarmente della propria condotta omissiva e reticente.

Nel caso in cui il Dirigente/Responsabile della Struttura, o il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo omettano di dare seguito alla segnalazione della persona lesa dal comportamento molesto quest'ultima potrà inviare la propria segnalazione direttamente all'UPD Aziendale.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente. In tal caso, dimostrandosi la denuncia infondata, l'Azienda si impegna a riabilitare il buon nome della persona accusata, garantendo anche forme di pubblicità quando siano richieste dall'interessato.

Al termine della procedura formale verrà data notizia dell'esito al CUG.

Devono essere adottate dall'Azienda soluzioni organizzative idonee a far cessare gli eventuali comportamenti lesivi.

Art. 9

Riservatezza e Tutela della Persona Offesa

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi, di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.

La persona che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo alla pubblicazione.

L'Azienda si impegna a garantire la tutela della persona offesa ed a prevenire eventuali pericoli di ritorsione o penalizzazione.

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia il caso è considerata condotta scorretta e, qualora si tratti di personale dipendente o a convenzione, si configura anche come illecito disciplinare, pertanto è soggetta alle sanzioni disciplinari previste dalla vigente normativa.

Qualora invece la persona non sia un dipendente o personale a convenzione, l'Azienda provvederà a darne adeguata comunicazione ai soggetti competenti.

La comunicazione, la diffusione e comunque ogni trattamento illecito di tali informazioni verrà considerata, fatta salva ogni altra forma di responsabilità, grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni e integrazioni, ivi comprese quelle previste dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 10

Monitoraggio

Una volta all'anno, entro il mese di febbraio di ogni anno, il Consigliere di Fiducia stilerà una relazione sull'attività svolta durante l'anno precedente, da inviare al Direttore Generale, al Direttore della UOC Risorse Umane e al Presidente del C.U.G., che provvederà ad informare i componenti del Comitato dei suoi contenuti.

Nella relazione saranno evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati, distinti per la casistica di cui all'art. 4, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

Art. 11

Formazione e Informazione

L'Azienda, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia, promuove in ogni sua forma il benessere organizzativo come affermazione e tutela della dignità e della libertà della persona e, al fine di prevenire ogni tipo di discriminazione, violenza e di molestia e si impegna ai sensi del presente Codice a valorizzare periodicamente ogni opportunità informativa e formativa rivolta a tutti i dipendenti e dirigenti, favorendone le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Interventi di formazione specifici sono destinati ai Dirigenti e agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione di cui al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e succ. mod., recante “Attuazione dell’Art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, i quali dovranno promuovere e diffondere all'interno della propria organizzazione la cultura del rispetto della persona, volta alla prevenzione dei comportamenti indicati all’art. 3 del presente Codice.

Sarà cura dell’Azienda dare la massima diffusione al presente Codice inviandolo a tutto il personale e divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante la pubblicazione del Codice stesso sul sito Internet e Intranet.

Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.

Art. 12

Norme Finali

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio costituisce violazione dei principi del presente codice ed è pertanto contrario ai doveri d’ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa è sanzionato disciplinarmente ai sensi del d.lgs. 165/2001, dei CCNL e ACN, del Codice Etico e dei Regolamenti Disciplinari della Asl Roma 3.