

## **Delibera del Direttore Generale n. 2285 del 25/11/2024**

**OGGETTO:** Approvazione del Codice di Condotta in materia di "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing".

**NOTE TRASPARENZA:** Con il presente atto si approva il Codice di Condotta in materia di "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Azienda Ospedale Università Padova.

Il Direttore della **UOC Affari Generali** riferisce che:

- con deliberazione del Direttore Generale n. 775 del 31 agosto 2011 è stato istituito in questa Azienda il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, e ciò ai sensi di quanto previsto all'art. 21 del d.lgs. n. 183/2010.
- Con la novella apportata dalla suddetta norma all'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, il CUG sostituisce, unificando le competenze 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 e dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche.
- In particolare esso contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- Nell'esercizio di tale funzione il CUG ha elaborato il Codice di Condotta che con il presente atto si propone per l'approvazione.
- Esso, declinati preliminarmente principi e finalità, ne individua i destinatari, in una logica di massima estensione del suo ambito di applicazione; identifica chiaramente le condotte oggetto di censura e disciplina il procedimento per attivare le varie forme di tutela.



- Alla luce di quanto sinteticamente esposto, si propone, pertanto, per la sua approvazione l'allegato Codice di Condotta in materia di "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing".

### **IL DIRETTORE GENERALE**

**PRESO ATTO** della sujestesa proposta e accertato che il Direttore della **UOC Affari Generali** ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla conformità con la vigente legislazione statale e regionale, nonché la copertura della spesa prevista nel budget assegnato per l'anno in corso;

**RITENUTO** di dover adottare in merito i provvedimenti necessari;

**VISTO** il Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni e le leggi regionali n. 55 e n. 56 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

**IN BASE** ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 16 del 26.02.2024.

### **DELIBERA**

1. di approvare il Codice di Condotta in materia di "Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing", che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante;

2. di precisare che l'adozione del presente atto non comporta oneri a carico dell'Azienda Ospedale - Università Padova.

Il Direttore Generale  
F.to Dr. Giuseppe Dal Ben



REGIONE DEL VENETO

Azienda  
Ospedale  
Università  
Padova

# **CODICE DI CONDOTTA DELL'AZIENDA OSPEDALE- UNIVERSITÀ PADOVA**

**VISTI** gli articoli 3, 4, 35, 36, 37 e 97 della Costituzione;

**VISTO** l'art. 2087 codice civile: *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*

**VISTA** 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”*.

**VISTO** l'art. 7, comma 1, il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*: *Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.*

**VISTO** il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*;

**VISTO** il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante *“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*; l'art. 28 colloca fra i rischi oggetto di valutazione quelli connessi alle differenze di genere;

**VISTO** l'Accordo Quadro sulle Molestie e sulla Violenza sul Luogo di Lavoro (Commissione delle Comunità Europee – 2008) recita che *“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 ed una formazione adeguata dei dirigenti e dei lavoratori al fine di ridurre le probabilità di molestie e di violenza sul luogo di lavoro”*;

**VISTO** l'art. 57 del citato d.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 30 marzo 2010, n. 183, concernente la costituzione del *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;

**VISTA** la direttiva del 4 marzo 2011, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, recante *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)”*;

**VISTA** la direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle pari opportunità che reca *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ;

**VISTA la legge 15 gennaio 2021, n. 4** *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”*;

**VISTO il dpr 81/2023**, che all'art. 13 comma 5 stabilisce che *“ il dirigente è tenuto a curare il benessere organizzativo nella struttura di cui è responsabile”*;

**VISTO il dlgs 24/2023** riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

# CODICE DI CONDOTTA

## Prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing

### ART. 1 Principi e finalità

Nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali, l'Azienda attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo nonché al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sul luogo di lavoro, in stretto raccordo con il C.U.G. cui sono demandati compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Con l'adozione del presente Codice l'Amministrazione intende:

- garantire pari opportunità tra tutti/e i lavoratori/le lavoratrici, incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti organizzativi ispirati ai principi di equità, rispetto, collaborazione e correttezza;
- prevenire ogni forma di discriminazione lesiva della dignità della persona e promuovere il benessere organizzativo;
- avvalersi di procedure tempestive ed imparziali per far cessare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica;
- garantire a coloro che segnalano violazioni al presente Codice il diritto alla riservatezza e la tutela da ritorsioni dirette ed indirette;
- diffondere la conoscenza delle funzioni e degli ambiti di competenza dei Consiglieri di fiducia;
- individuare e monitorare gli episodi di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale, di discriminazione e qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinate dal Codice;
- informare i lavoratori dell'Azienda dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno;
- assicurare al suo interno ampia operatività e rappresentatività al C.U.G.

A tal fine l'Azienda previene, contrasta e sanziona:

- qualsiasi forma di discriminazione di genere, di appartenenza etnica e/o religiosa, età, nazionalità, disabilità, cultura, orientamento sessuale, opinione politica o convinzioni personali;
- qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale;
- qualsiasi forma di vessazione o violenza morale e/o psicologica.

Ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, costituisce un'intollerabile violazione della dignità personale e compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce.

## ART. 2

### Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'Azienda e nello specifico a:

- a) dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato area comparto e area dirigenza;
- b) dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo;
- c) collaboratori e consulenti dell'Azienda con qualsiasi tipologia di contratto e incarico, conferito a qualsiasi titolo;
- d) personale convenzionato con l'Università per l'attività assistenziale;
- e) specialisti ambulatoriali interni per quanto compatibile con le convenzioni vigenti;
- f) medici in formazione specialistica, ricercatori a tempo determinato e/o con contratti flessibili, dottorandi, assegnisti di ricerca autorizzati allo svolgimento delle attività assistenziali, e tirocinanti, borsisti e frequentanti volontari;
- g) direttore generale, amministrativo e sanitario;
- h) personale a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda;
- i) volontari componenti di associazioni di volontariato, in conformità con quanto previsto dagli accordi dalle stesse sottoscritte.

Al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone, secondo i principi contenuti nel presente Codice, tutto il personale deve sentirsi coinvolto e contribuire, anche intervenendo in prima persona, nel caso in cui assista a comportamenti scorretti, molesti o discriminatori, effettuando apposita segnalazione all'indirizzo email:

[puntodiascolto@aopd.veneto.it](mailto:puntodiascolto@aopd.veneto.it)

I/Le dirigenti, tutti, affermano una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e delle pari opportunità, attuando una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza sul luogo di lavoro favorendo un clima positivo improntato al rispetto reciproco, alla collaborazione e al benessere organizzativo e lavorativo.

## ART.3

### Definizioni

Ai fini del presente codice, si intende per:

**a. DISCRIMINAZIONE:** si verifica un trattamento discriminatorio sul luogo di lavoro, quando il datore di lavoro o un altro soggetto nello stesso ambito tenga un atteggiamento tale da comportare un trattamento differente nei confronti di una o più persone rispetto a quello tenuto nei confronti della generalità di esse tanto da produrre un pregiudizio e, contestualmente, quando detto atteggiamento non sia sorretto da una ragione idonea a

giustificarlo, ma da fattori (ad es. il sesso, la popolazione di appartenenza, la fede, l'età, orientamento politico o sindacale, orientamento sessuale, stato di maternità o paternità, situazione di disabilità) irrilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. Le discriminazioni possono essere dirette o indirette.

La **DISCRIMINAZIONE DIRETTA** avviene quando una persona è trattata in maniera diversa da quanto sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in situazione analoga.

La **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA** avviene quando una disposizione, un criterio o una prassi, apparentemente neutri, possono mettere in una posizione di svantaggio categorie di persone o una singola persona, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore per il fatto di aver rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti anche di natura sessuale.

b. **MOLESTIE**, quei comportamenti indesiderati, in qualunque forma espressi, aventi lo scopo o l'effetto di ledere o violare la dignità della persona - attraverso la denigrazione, l'umiliazione o l'offesa - e che producono per il/la molestato/a un clima di lavoro ostile, degradante o comunque non sereno. Costituisce molestia anche l'assunzione di condotte subdole e/o contraddittorie a scopo manipolatorio;

c. **MOLESTIE SESSUALI**, quegli atti e/o comportamenti indesiderati connessi al sesso, in qualunque forma espressi (ad esempio verbale, non verbale o fisica), aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo. Parimenti sono da considerarsi molestie sessuali ogni atto o comportamento ricattatorio, mirante all'ottenimento di prestazioni sessuali in cambio del mantenimento del posto di lavoro, ovvero di vantaggi relativi alla progressione di carriera, agli orari di lavoro, agli emolumenti o altri aspetti della vita lavorativa. Rientrano, a titolo esemplificativo, nella tipologia delle molestie sessuali comportamenti quali: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto; contatti fisici fastidiosi e indesiderati; apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità; scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per il suo sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità; comunicazioni a doppio senso, gesti o ammiccamenti indesiderati, a sfondo sessuale;

d. **VIOLENZA DI GENERE**: con violenza di genere si intende la violenza posta in essere nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpisca persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Rientra fra la violenza di genere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la violenza perpetrata, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità ed espressione di genere o orientamento sessuale;
- la diffusione di immagini intime;
- esibizione di parti intime;
- la violenza sessuale, anche in forma attenuata, come palpeggiamenti e contatti fisici indesiderati.

**e. MOBBING**, qualsiasi forma di molestia morale o psichica nei confronti di uno/una o più lavoratori/lavoratrici da parte di superiori gerarchici e/o colleghi/e.

È caratterizzato da una serie di atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare il degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la dignità o la professionalità dei/delle lavoratori/lavoratrici interessati/e che vengono emarginati/e nell'ambito dell'ufficio di appartenenza e del contesto lavorativo di riferimento. Costituiscono indici di comportamenti mobbizzanti: calunnie o diffamazioni; maltrattamenti verbali e offese personali; minacce o atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente o avvilire, anche in forma velata e indiretta; critiche immotivate, atteggiamenti ostili e indifferenza; delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi/e e a soggetti estranei all'amministrazione; esclusione o immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni (es: non assegnare compiti da svolgere; sottrarre ogni tipo di attività lavorativa; assegnare compiti senza senso o giustificazione); assegnazione di obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti o impossibili da raggiungere o comunque idonei a provocare seri disagi psico-fisici alla lavoratrice o al lavoratore (es: assegnare sempre nuovi compiti lavorativi; assegnare compiti molto al di sopra delle capacità o qualificazioni al fine di screditare la lavoratrice o il lavoratore); svalutazione sistematica della prestazione della lavoratrice o del lavoratore giungendo a svilirne la professionalità e la capacità; attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto (es.: assegnare compiti umilianti); impedimento sistematico e immotivato all'accesso a notizie e informazioni inerenti all'ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata dei/delle lavoratori/lavoratrici rispetto alle iniziative dell'Azienda miranti all'aggiornamento professionale; esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti della lavoratrice o del lavoratore idonee a produrre danni o seri disagi; atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza, di lingua e di religione;

**f. STRAINING**, una situazione lavorativa di stress forzato in cui il/la lavoratore/lavoratrice subisce azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del superiore gerarchico o di un collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer) tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica. Ai fini della configurabilità dello straining sono rilevanti i seguenti elementi:

- una situazione di stress forzato per il/la lavoratore/lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
- la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del/della dipendente che subisce lo straining;
- il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
- la posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo straining rispetto all'autore dello stesso.

**g. STALKING OCCUPAZIONALE**, la condotta del/la superiore gerarchico/a o del/della collega (stalker) che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia anche sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un/una lavoratore/lavoratrice un perdurante e grave stato d'ansia o di paura, ovvero ingenera un

giustificato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo/la stesso/a ad alterare le proprie abitudini di vita. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati;
- il conseguente grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere del/la molestato/a.

#### **ART.4**

##### **Azioni Positive**

L'Azienda, al fine di prevenire, rilevare e contrastare discriminazioni e molestie, adotta specifiche azioni e strategie quali:

- Sviluppare criteri di gestione del personale fondati sulla trasparenza, l'equità e la valorizzazione professionale;
- Diffondere le informazioni relative alle opportunità di formazione e aggiornamento, alla organizzazione del lavoro, ai percorsi di mobilità e di sviluppo professionale;
- Sviluppare iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di molestie in ambito lavorativo, gestione dei conflitti, comunicazione ed organizzazione, anche specificamente dedicati a chi svolge funzioni di gestione o coordinamento di personale;
- Monitorare il clima aziendale e, in particolare, valutare l'incidenza di situazioni di disagio lavorativo quali mobbing, discriminazioni e molestie;
- Consolidare e diffondere la funzione del Consigliere di Fiducia favorendone gli interventi;
- Incoraggiare chi si ritenga vittima di comportamenti molesti o discriminatori a segnalare tempestivamente l'accaduto attraverso i percorsi indicati al successivo articolo 6;
- Incoraggiare, altresì, coloro che assistono a comportamenti molesti o lesivi della dignità personale ad intervenire fornendo aiuto ed assistenza alla vittima e segnalando tempestivamente l'episodio al Responsabile di riferimento o al Consigliere di Fiducia;
- Tutelare la vittima ed i testimoni da possibili ritorsioni a seguito della segnalazione.

#### **ART.5**

##### **Il Consigliere di Fiducia**

Il/la Consigliere/a di Fiducia garantisce l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel presente codice.

Svolgono inoltre, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione finalizzati a prevenire discriminazioni o molestie e favorire il benessere delle persone che lavorano in Azienda.

Il/la Consigliere/a di Fiducia è nominato/a con incarico fiduciario del Direttore Generale.

Al/la Consigliere/a di Fiducia è garantito l'accesso agli atti ed alle informazioni necessarie per la gestione delle situazioni loro segnalate.

Il/la Consigliere/a di Fiducia relaziona annualmente circa le attività svolte al Direttore Generale ed al Comitato Unico di Garanzia, tutelando l'anonimato dei casi trattati.

## **ART.6**

### **Procedure**

Fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale, coloro che si ritengono vittime di comportamenti molesti o discriminatori operati da colleghi e/o superiori, possono utilizzare i seguenti percorsi di segnalazione:

#### **A) PROCEDURA INFORMALE - INTERVENTO DEI CONSIGLIERI DI FIDUCIA**

Si avvia la procedura informale attraverso un tempestivo intervento della/del Consigliera/e di Fiducia per far cessare immediatamente comportamenti lesivi per la persona, come dallo stesso codice.

La persona interessata può rivolgersi al/alla Consigliere/a di Fiducia che, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio, provvederà:

- ad esaminare la situazione e acquisire, in via riservata, le informazioni necessarie alla trattazione e valutazione del caso;
- a proporre un incontro tra le parti alla propria presenza, finalizzato alla mediazione e ricomposizione del conflitto;
- a fornire, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, ogni utile informazione sulle possibili forme di tutela;
- a chiedere l'intervento di altri professionisti per acquisire pareri o, se il problema non è di loro competenza, per inviare la persona a più appropriati interlocutori.

Il Consigliere non adotta alcuna iniziativa senza il consenso della persona interessata.

La procedura informale termina di norma entro 60 giorni dalla presa in carico da parte del/la Consigliere/a, prorogabili per motivate esigenze legate alla complessità della situazione.

La persona interessata può recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento.

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

#### **B) PROCEDURA FORMALE**

La persona interessata, qualora non reperi opportuni i tentativi di soluzione informale del problema o qualora all'esito dei suddetti tentativi il problema permanga, può effettuare denuncia formale scritta, avvalendosi dell'assistenza del Consigliere di Fiducia, al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza, al fine di chiedere la cessazione della situazione di disagio o molestia.

Il Dirigente Responsabile di Struttura di appartenenza può esercitare direttamente il potere disciplinare o trasmettere gli atti all'Ufficio procedimenti Disciplinari qualora la sanzione da comminare non sia di Sua competenza. Con riferimento ai destinatari del presente codice

non soggetti a potere disciplinare dell'Amministrazione il medesimo Dirigente trasmette gli atti ai competenti uffici dell'Amministrazione per l'attivazione delle ulteriori misure di cui al successivo punto c).

Nel caso in cui sia il Dirigente Responsabile di Struttura ad aver messo in atto comportamenti molesti, la segnalazione va inoltrata al Dirigente superiore (Direttore di Dipartimento o in mancanza al Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario per l'Area di appartenenza. Per il Direttore generale, amministrativo e sanitario, ogni comportamento in contrasto con il presente Codice sarà segnalato alla Regione per il Direttore Generale, al Direttore Generale per il Direttore Sanitario e Amministrativo).

Il procedimento disciplinare si svolge nei modi, nelle forme e con le garanzie previste dall'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare.

Qualora richiesto, nell'attivazione ed in ogni fase del procedimento disciplinare il Consigliere di Fiducia presta assistenza alla persona offesa dalle molestie e può essere sentito, qualora ritenuto opportuno, dai soggetti competenti all'istruttoria e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Al Responsabile dei comportamenti molesti sono applicabili le sanzioni disciplinari secondo i criteri fissati dall'ordinamento vigente di gradualità e proporzionalità, in relazione alla gravità delle violazioni.

Qualora risulti accertata la fondatezza della segnalazione, l'Amministrazione provvede a tutelare colui che l'ha presentata da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Analoga garanzia è riservata ai soggetti coinvolti nel procedimento (testimoni o terzi) e al Consigliere di Fiducia.

### **C) ULTERIORI MISURE PREVISTE PER I DESTINATARI NON SOGGETTI AL POTERE DISCIPLINARE DELL'AMMINISTRAZIONE.**

La procedura formale di cui al punto b) è attivabile nei confronti del personale soggetto al potere disciplinare dell'Amministrazione. Con riferimento agli altri destinatari del presente codice, si precisa che l'Amministrazione agirà nei confronti dei trasgressori ricorrendo agli strumenti e alle tutele previste dall'ordinamento giuridico, quali, a mero titolo esemplificativo, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, anche di immagine, derivato dalle condotte lesive.

Con riguardo alle varie tipologie di destinatari, si specifica inoltre quanto segue:

- Per il personale convenzionato con l'Università, fermo restando la potestà disciplinare in capo all'Università, sono fatte salve le disposizioni in materia di sospensione e/o revoca dall'attività assistenziale previste dal D.Lgs. n. 517/1999. In caso di violazione degli obblighi previsti dal presente codice, si procede alla trasmissione degli atti all'Università per le valutazioni del caso e l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

- Per medici in formazione specialistica e i dottorandi autorizzati, in caso di violazione degli obblighi del presente codice, l'Amministrazione trasmette apposita segnalazione all'Università per l'attivazione delle misure di competenza. In considerazione della gravità della violazione, previo contraddittorio con l'interessato, l'Azienda potrà disporre la sospensione dalla frequenza presso le proprie strutture nelle more delle decisioni dell'Università.

- per gli altri destinatari del presente codice non ricompresi nei punti di cui sopra - ossia quanti intrattengono con l'Amministrazione rapporti convenzionali, contrattuali o di collaborazione/ consulenza, compresi loro dipendenti, collaboratori, ecc. – ogni comportamento in contrasto con il presente codice potrà costituire inadempimento sulla base di quanto stabilito nei relativi contratti o convenzioni, con ogni conseguenza del caso.

## **ART.7**

### **Riservatezza**

L'Azienda tutela le/i propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirci a conoscenza e nel pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Tutte le persone coinvolte o interessate alla soluzione dei casi, di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza.

Il lavoratore o la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità personale ha diritto all'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Durante ogni fase del procedimento relativo alla gestione dei casi, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza, anche relativamente alla diffusione del proprio nome.

## **ART.8**

### **Norme finali**

Il presente Codice richiama integralmente le specifiche disposizioni di diritto comunitario, di legge e di contrattazione collettiva vigenti in materia.

Il presente Codice è soggetto a monitoraggio da parte del C.U.G. al fine di verificarne la conformità o far apportare gli opportuni correttivi dall'Amministrazione.

Al fine di garantire la massima diffusione del presente Codice e delle relative modifiche a tutte/i le lavoratrici/ i lavoratori che prestano servizio, a qualsiasi titolo, all'interno dell'Azienda, lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione e trasmesso tramite mail a tutti i dipendenti.

## **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione e' stata pubblicata in copia all'Albo di questa Azienda Ospedaliera di Padova per 15 giorni consecutivi dal

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---

## **CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva il 25/11/2024

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---

Copia composta di n°14 fogli ( incluso il presente ) della delibera n. 2285 del 25/11/2024 firmata digitalmente dal Direttore Generale e conservata secondo la normativa vigente presso Infocert S.p.a.

Padova, li

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Dott.ssa Laura Moretti)**

---