

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

IL DIRETTORE UOC PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

RICHIAMATA la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e s.m.i.;

PRESO ATTO della Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" e ss.mm.ii.;

VISTI i seguenti Decreti Legislativi:

- 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, gli articoli 7, 54 e 57;
- 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e successive modifiche;
- 11 aprile 2006, 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche;
- 9 aprile 2008, n. 81(Disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modifiche;

DATO ATTO della deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est n. 1054 del 17 ottobre 2023 con cui viene approvato il Piano di Eguaglianza di Genere dell'Azienda relativo al triennio 2023-2025, ed in particolare la Scheda progettuale 3 della Macro Area 5 del suddetto Piano, relativa alla "Attivazione della figura del Consigliere/a di Fiducia e del Gruppo di Ascolto e Monitoraggio Aziendale", nella quale è stato programmato nell'ultimo trimestre del 2023 la pubblicazione di un Avviso di Pubblico Interesse per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia;

RICHIAMATA la deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est n. 544 del 15 febbraio 2024 con la quale è stato emesso un avviso di manifestazione di interesse per l'incarico di lavoro autonomo per le funzioni del consigliere di fiducia previsto dalla deliberazione n. 1054 del 17/10/2023, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del Decreto Legislativo 30/03/2001 n. 165;

PRESO ATTO della determinazione dirigenziale n. del 29 dicembre 2023 con la quale è stato conferito l'incarico di lavoro autonomo per le funzioni del consigliere di fiducia;

DATO ATTO che, ai sensi dei Contratti di Lavoro Settore Sanità Comparto e Dirigenza, le Aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000, adottano 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 Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE;

RITENUTO OPPORTUNO, preso atto di quanto sopra specificato, procedere all'approvazione del "**Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro**" al fine di dotare l'Azienda di uno strumento che, da un lato, definisca in modo concreto, aperto e partecipato le linee di azione aziendali per la lotta contro le molestie sessuali e dall'altro regolamenti l'attività della figura del/della Consigliere/a di Fiducia;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

DI APPROVARE il "**Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro**", allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DARE ATTO che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutte le macrostrutture aziendali per la massima diffusione e gli eventuali adempimenti di competenza;

DI DISPORRE la pubblicazione del Codice adottato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 art. 12, comma 1;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi della L.R.T. 24 febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42 comma 4, al fine di garantire l'applicazione del "**Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro**"

DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione Strategica;

Il Direttore UOC Programmazione Strategica
(Dott. Giovanni Scartoni)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 73 del 29 aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est;

RICHIAMATA la propria Delibera n. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dott. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est a decorrere dal 20 Maggio 2022;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore UOC Programmazione Strategica avente ad oggetto "**Approvazione Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro**"

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

DI APPROVARE il *“Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro”*, allegato parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DARE ATTO che la presente deliberazione non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutte le macrostrutture aziendali per la massima diffusione e gli eventuali adempimenti di competenza;

DI DISPORRE la pubblicazione del Codice adottato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito aziendale, in ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 art. 12, comma 1;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi della L.R.T. 24 febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42 comma 4, al fine di garantire l'applicazione del *“Codice di Condotta per la lotta contro le molestie sessuali ed istituzione della figura del/della consigliere/a di fiducia per prevenzione e contrasto discriminazioni, abusi e molestie nei luoghi di lavoro”*;

DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione Strategica;

DI INCARICARE la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo *on line*, ai sensi della Legge 18 giugno 2009 n. 69, art. 32 comma 1, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi della Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e smi, art. 42, comma 2;

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)



Azienda USL Toscana Sudest

CODICE DI CONDOTTA PER LA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI ED ISTITUZIONE DELLA FIGURA DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA PER PREVENZIONE E CONTRASTO DISCRIMINAZIONI, ABUSI E MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Indice

Art. 1 – Definizione

Art. 2.- Principi

Art. 3 – Consigliera/e di Fiducia: ruolo compiti e funzioni

Art. 4– Denuncia Informale

Art. 5 – Denuncia Formale

Art. 6– Attivare la/il Consigliera/e di Fiducia

Art. 7 – Programmi di informazione

Art. 8 – Riservatezza

Art. 9 – Denuncia all’Autorità Giudiziaria

Art. 1 Definizione

Ai sensi dei Contratti di Lavoro Settore Sanità Comparto e Dirigenza, con particolare riferimento all'Art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità, all'Art. 43 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro integrativo del CCNL Area della Dirigenza Ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo del SSN, le Aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'8 giugno 2000, adottano 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 Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE.

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti .

Il dipendente potrà sempre e comunque, in ogni momento, effettuare le segnalazioni come previsto dalla procedura PA-SSOS-001 " Prevenzione e gestione della violenza e aggressioni alle lavoratrici e lavoratori Azienda Toscana Sud Est".

Art. 2 Principi

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

1. è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
2. è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
3. è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
4. e' istituita la figura della Consigliera di Fiducia prevista, per la prima volta, nella Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo.
5. Le direttive comunitarie antidiscriminatorie sono state recepite in Italia con l'approvazione del testo unico di salute e sicurezza, decreto legislativo 81/2008 e smi.

Art. 3- Consigliera/e di fiducia : ruolo compiti e funzioni

1. la/il Consigliera/e è individuata/o dal Direttore Generale, previa selezione pubblica tra soggetti esterni all'Azienda Sanitaria, di indubbia indipendenza e imparzialità, in possesso di comprovate competenze anche in campo giuridico.
La/il Consigliera/e dura in carica due anni ed il suo mandato di collaborazione non è rinnovabile
2. la/Il Consigliera/e presta la sua assistenza e consulenza, a tutela e supporto delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Asl Toscana Sud Est destinatari di atti o comportamenti lesivi della dignità della persona. Non solo, monitora le situazioni a rischio e suggerirà le azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà dei dipendenti nei luoghi di lavoro dell'Azienda .
3. Per lavoratrici e lavoratori si richiama la definizione di cui all'art. 2 lettera a) del Decreto Legislativo 81/2008.
4. la Consigliera può intervenire in via preventiva nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente tali da ledere la dignità del dipendente dell'Azienda TSE.
5. suggerisce le misure più idonee per creare un ambiente rispettoso della dignità delle persone, partecipa ad eventi formativi e convegni e supporta il CUG nella creazione di una rete territoriale per le culture di genere e antidiscriminatorie.
6. la/il Consigliera/e di fiducia gestisce ed analizza i casi portati alla sua attenzione relativi a discriminazioni, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, fenomeno mobbing , bossing o straining
7. la/il Consigliera/e agisce nel rispetto della presunta vittima e della persona accusata di violenza o molestie o discriminazioni
8. entro il 31 gennaio di ogni anno, la/il Consigliera/e presenta alla Direzione Aziendale ed al Comitato Unico di Garanzia una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, corredata di eventuali segnalazioni e proposte, recante dati esclusivamente aggregati dai quali non sia possibile, anche indirettamente, risalire all'identità dei soggetti coinvolti nei singoli casi trattati.
9. alla /al Consigliera/e sono assicurati i mezzi necessari per l'assolvimento dei suoi compiti istituzionali ed è attribuita un'indennità stabilita dal contratto di collaborazione.
10. la/il Consigliera/e non può comunque adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
11. è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti

Art. 4- Denuncia informale

1. Nel caso in cui una persona in rapporto con l'Azienda USL Toscana SudEst per ragioni di lavoro, ritenga di essere vittima di discriminazioni, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, fenomeno mobbing o straining può rivolgersi alla/al Consigliera/e.
2. Al fine di favorire il superamento della situazione di disagio denunciata e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro la/il Consigliera/e invita la persona autrice della molestia o discriminazione o violenza a prendere atto del carattere lesivo del suo comportamento e ad astenersi, per il futuro, dal compiere simili comportamenti/azioni lesive.

Art. 5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al livello sovraordinato.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano il Decreto Legislativo 198/2006, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano il Decreto Legislativo 198/2006, e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano il Decreto Legislativo 198/2006, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire

nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6- Attivare la Consigliera di Fiducia

E' possibile contattare direttamente il/la Consigliera/e di fiducia via email:consiglieradifiducia@uslsudest.toscana.it concordando la sede e gli orari di ricevimento.

Art. 7- Programmi di informazione

L'Azienda USL TSE, con i mezzi ritenuti più idonei, fornisce al proprio personale, le informazioni relative agli strumenti di prevenzione delle molestie anche sessuali, di condotte discriminatorie o di qualsiasi forma di violenza nei luoghi di lavoro ed alle procedure attivabili qualora esse abbiano luogo.

Articolo 8 – Riservatezza

Il trattamento dei dati personali correlato alla attività previste dal presente documento garantisce il rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE)2016/679 Regolamento Generale sulla Protezione dei dati – RGPD, e del decreto legislativo n. 196/2003.

In particolare, il trattamento si conforma ai seguenti principi fondamentali:

- trattare i dati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dei soggetti interessati
- raccogliere e trattare i dati solo al fine di gestire le procedure , informale e formale, di denuncia e gli adempimenti conseguenti («limitazione della finalità»)
- garantire che i dati e le operazioni di trattamento siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali si effettua il trattamento («minimizzazione dei dati»)
- garantire l'accessibilità dei dati internamente all'Azienda esclusivamente a personale autorizzato; per le operazioni di trattamento esterno , fermo restando il divieto di diffusione, sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione previsti da legge e regolamento.

Articolo 9 – Denuncia all'Autorità Giudiziaria

Qualora dal procedimento disciplinato dal presente Codice emergano elementi tali da ritenere astrattamente configurabile/i fattispecie di reato procedibile/i d'ufficio, salva in ogni caso l'eventuale denuncia della persona offesa per i reati in suo danno, tutti i soggetti che rivestono la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio, siano venuti a conoscenza del/i fatto/i sono tenuti a effettuare la denuncia all'Autorità Giudiziaria ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 331 c.p.p.