



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**DELIBERAZIONE CONSILIARE N. 103**

**SEDUTA DEL 25-10-2013**

Presidente : Giancarlo Cesana

Consiglieri Stefano Cecchin  
Marco Giachetti  
Adelmo Grimaldi  
Gabriele Perossi  
Paola Pessina  
Roberto Satolli (assente)

Con l'assistenza del Segretario Massimo Aliberti

Oggetto: "APPROVAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE  
SESSUALI E DEL MOBBING"

Il Responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico Maria Teresa Bottanelli

L'atto si compone di n. 13 pagine di cui n. 10 pagine di allegati parte integrante

**I presente provvedimento è soggetto a pubblicazione in base alle linee guida del Direttore Generale.**

[ Atti n. 199/13 all. 84 ]

Pratica trattata da: Dott.ssa I. Pace



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**RICHIAMATA** la determinazione del Direttore Generale della Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico n. 3426 del 30-12-2011 in atti: 560/11 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni-legge n.183/2010-di seguito denominato Comitato;

**CONSIDERATO** che tra i compiti del citato Comitato, previsti dalla normativa vigente in materia è compresa la formulazione di una proposta per la definizione di un Codice di condotta;

**CONSIDERATA** l'opportunità di promuovere un ambiente lavorativo improntato al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare l'ambiente di lavoro, la sicurezza dei lavoratori e le loro prestazioni;

**CONSIDERATA** la proposta formulata nella seduta del 19/09/2013 dal Comitato di questa Fondazione per l'adozione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing in atti 199/13 all. 76, approvato all'unanimità dei presenti, volto a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l'attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare le molestie sessuali e il fenomeno del mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;

**INFORMATE** le OO.SS e le R.S.U. della Dirigenza e del Comparto nella riunione del 14/10/2013;

**RITENUTO** opportuno procedere all'approvazione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing in atti 199/13 all. 76, volto a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l'attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare le molestie sessuali e il fenomeno del mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;

**PREVIA VOTAZIONE** resa ai sensi di legge, da cui risultano n. 6 voti favorevoli su n. 6 votanti;

### DELIBERA

1. per le motivazioni indicate in premessa, di approvare l'allegato "*Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing*", in atti 199/13 all. 76, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, volto a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l'attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare le molestie sessuali e il fenomeno del mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;
2. di demandare al Direttore Generale, su indicazione del Comitato, con successivo provvedimento l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia, così come previsto dall'art. 6 del presente Codice e dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, quale figura di riferimento per situazioni personali di disagio/stress, mobbing, discriminazioni di ogni tipo molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro;





FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

3. di formalizzare che il presente atto non comporta ulteriori oneri a carico dell'Amministrazione;
4. di dare atto che, la presente deliberazione, sarà pubblicata all'Albo dell'Ente per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi.

**Il Segretario**

Massimo Aliberti

**Il Presidente**

Giancarlo Cesana

REGISTRATA NEL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI  
IN DATA 25 OTT. 2013 AL N. 103



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M. 29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

# **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E DEL MOBBING**



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M.29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

## **INDICE**

### **PREMESSA**

- Art. 1 – Tutela della persona
- Art. 2 – Ambito di applicazione
- Art. 3 – Doveri di collaborazione
- Art. 4 – Definizione di molestie sessuali
- Art. 5 – Definizione di Mobbing
- Art. 6 – Consigliere di fiducia persona competente in materia di disagio, discriminazione mobbing e molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro
- Art. 7 – Le funzioni del Consigliere di fiducia
- Art. 8 – Sportello Ascolto - Servizio di informazione e supporto per il mobbing e le molestie sessuali
- Art. 9 – Procedure
- Art. 10 – Procedure informale
- Art. 11 – Procedure formale
- Art. 12 – Denuncia alle autorità competenti
- Art. 13 – Pubblicazione e diffusione del Codice
- Art. 14 – Modifiche



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M.29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968



## Premessa

La Fondazione **si impegna a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare** ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno, tramite l'adozione di questo **Codice di condotta** di seguito denominato il "Codice".

Il Codice è stato elaborato dal Comitato Unico di Garanzia "CUG", di seguito denominato "Comitato", in collaborazione con l'Unità Operativa Complessa di Medicina del Lavoro nell'ambito delle attribuzioni di cui all'art. 21 della legge 183/2010 e delle "linee guida" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri (Direttiva del 4 marzo 2011). Nella predisposizione del Codice si sono tenute presenti le esperienze italiane del settore pubblico. Il Codice enuncia i principi generali a cui tutto il personale dipendente e non della Fondazione si deve attenere nello svolgimento della propria attività lavorativa, in relazione alla natura e alla rilevanza dei compiti e delle funzioni istituzionali perseguiti.

**Le previsioni del Codice non sono un "manuale" né contengono tutti i casi possibili**, bensì costituiscono uno strumento rappresentativo dei comportamenti individuali e delle variabili organizzative.

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

## Art. 1 - Tutela della persona

La Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico:

- riconosce il diritto irrinunciabile per chi opera, a qualunque titolo, all'interno della Fondazione, ad essere trattato con dignità e tutelato nella propria libertà personale;
- considera il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore strategico sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane;
- intende promuovere condizioni che assicurino un ambiente di lavoro sereno e libero da qualsiasi forma di discriminazione, favorendo rapporti interpersonali improntati a correttezza, pari dignità e reciproco rispetto;
- ritiene inammissibile ogni atto vessatorio, critica o maltrattamento che discrimini, screditi o comunque danneggi il lavoratore/lavoratrice;
- si impegna ad eliminare le cause organizzative e gestionali e le carenze informative che possano favorire l'insorgere di conflitti e di disagio;
- promuove la crescita professionale di ciascuno in un clima di lealtà e di fiducia reciproca.

## Art. 2 - Ambito di applicazione

Tutti i lavoratori che, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro, svolgono un'attività lavorativa subordinata o autonoma a favore della Fondazione sono tenuti all'osservanza del presente Codice. La Fondazione si impegna a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, tutti coloro che operano al suo interno.





### Art. 3 - Doveri di collaborazione

1. Tutti coloro ai quali si rivolge il presente Codice contribuiscono a favorire un clima di lavoro, di studio e di ricerca rispettoso della dignità e della professionalità delle persone, in una logica di reciproco vantaggio.
2. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di mettere in atto strategie per prevenire l'insorgere **dei comportamenti di cui ai successivi artt. 4 e 5** negli ambienti di lavoro, di studio e di ricerca ai quali sovrintendono. Essi prestano assistenza e danno pieno sostegno a chi si ritenga vittima di tali comportamenti.

### Art. 4 - Definizione di molestie sessuali

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento o atto a connotazione sessuale che sia indesiderato e che, di per sé o per la sua insistenza, offenda la dignità della persona che lo subisce, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Costituiscono molestie alcuni comportamenti quali: affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche in forma elettronica; utilizzo abituale di un linguaggio molesto o scurrile a contenuto sessuale offensivo per i presenti; promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali; apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale a contenuto offensivo per i presenti; indurre/istigare altri soggetti ai comportamenti di cui sopra.
3. Le molestie sessuali, possono essere aggravate da discriminazioni sul luogo di lavoro fondate sul sesso violando così il principio della parità di trattamento tra le persone.

### Art. 5 - Definizione di Mobbing

1. Per mobbing s'intende ogni forma di violenza psicologica o morale nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive denigratorie o vessatorie. Tali comportamenti o atteggiamenti creano un contesto lavorativo non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica dell'individuo o della sua dignità personale e/o professionale e/o suscitano demotivazione o sfiducia nella persona stessa.
2. Costituiscono "mobbing" e discriminazione, ai sensi del comma precedente, a titolo esemplificativo:
  - attacchi all'immagine personale, quali offese, calunnie, diffamazioni, diffusione di notizie riservate, critiche immotivate anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei alla Fondazione, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o ogni altra azione di discredito della persona e/o dei suoi familiari;
  - discriminazioni, anche in forma velata e/o indiretta, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, allo stato di salute, alla religione e all'orientamento politico e sindacale;
  - discriminazioni relative all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza, quali a titolo orientativo: il collocamento in postazioni di

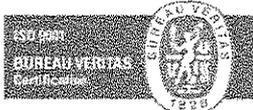




lavoro inidonee, il trasferimento o il distacco illegittimo, la sottrazione o assegnazione impropria di strumenti di lavoro, l'isolamento dai colleghi, le frasi ingiuriose e le aggressioni verbali, l'esercizio illegittimo del potere disciplinare e il licenziamento ingiustificato.

## **Art. 6 - Consigliere di Fiducia: persona competente in materia di disagio, discriminazione mobbing e molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro**

1. Al fine di garantire piena ed efficace attuazione alle disposizioni del presente Codice, il Direttore Generale - su indicazione del Comitato - istituisce il Consigliere di Fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, quale figura di riferimento per situazioni personali di disagio/stress, mobbing, discriminazioni di ogni tipo molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro.
2. Il Consigliere di Fiducia deve essere in possesso dell'esperienza e delle capacità professionali necessarie allo svolgimento delle sue funzioni e, in particolare, essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - laurea in psicologia disciplinata dall'ordinamento previgente ai DD. MM.509/99 e 270/2004 o laurea specialistica nella Classe 58/S (Psicologia) o laurea magistrale nella classe LM- 51 (Psicologia);
  - abilitazione all'esercizio della professione di psicologo;
  - essere in possesso del diploma che legittima l'esercizio dell'attività psicoterapeutica ai sensi dell'Art. 3 della Legge 18/2/1989 n. 56, rilasciata da un Istituto abilitato ad attivare corsi di specializzazione in psicoterapia, riconosciuto ai sensi del DM 11/12/1998 n.509;
  - esperienza di almeno 4 anni nella consulenza e assistenza a persone con disagio lavorativo;
  - precedenti collaborazioni verso servizi di assistenza e consulenza in materia di disagio/stress lavoro correlato, mobbing e molestie sessuali;
  - precedenti collaborazioni professionali con avvocati ed esperti di organizzazione del lavoro;
  - avere buone capacità relazionali, di ascolto e di risoluzione dei problemi.
3. Il Consigliere di Fiducia dura in carica due anni e può essere rinominato. L'incarico può essere revocato dal Direttore Generale - anche su indicazione del Comitato - in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio delle relative funzioni.
4. In caso di dimissioni del Consigliere di Fiducia, il Comitato, provvede ad avviare la procedura per il conferimento del nuovo incarico.
5. La Fondazione si impegna a garantire al Consigliere di Fiducia l'autonomia, le risorse e gli strumenti necessari allo svolgimento delle proprie funzioni e ad assicurare l'accesso agli atti ed informazioni relative alle vicende sottoposte alla sua attenzione nei limiti della normativa vigente.
6. Il Consigliere di Fiducia partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Comitato. In tale sede relaziona al Comitato sull'andamento della propria attività e può proporre indagini conoscitive, ricerche ed ogni azione utile alla prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
7. Il Consigliere di Fiducia riferisce annualmente sull'attività in generale svolta dallo sportello al Comitato Unico di Garanzia ed è tenuto ogni anno a presentare una relazione sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato.





8. L'incarico del Consigliere di Fiducia, affidato ad un dipendente professionalmente esperto nelle materie di cui trattasi, non prevede alcun compenso.
9. In caso di contenziosi giudiziari l'Amministrazione garantisce l'assistenza legale al Consigliere di fiducia e ai suoi collaboratori.

#### **Art. 7 - Le funzioni del Consigliere di Fiducia**

1. Al Consigliere di Fiducia competono le seguenti funzioni:

- a) fornire consulenza e assistenza ai lavoratori che segnalano situazioni personali di disagio/stress, mobbing, discriminazioni di ogni tipo, molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro;
- b) accertare i fatti attraverso le testimonianze di altri lavoratori, l'accesso ad atti e documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Amministrazione;
- c) proporre al Direttore Generale e al Presidente del Comitato le più idonee strategie di prevenzione e le soluzioni ritenute più opportune al fine di garantire il ripristino di condotte adeguate e rispettose del Codice;
- d) interagire con il Comitato nel supportare l'Amministrazione nella definizione delle strategie idonee a promuovere un clima organizzativo e gestionale che assicuri la pari dignità e libertà dei dipendenti all'interno della Fondazione;
- e) supportare l'Amministrazione negli adempimenti da adottare in relazione alla risoluzione dei casi concreti sottoposti alla sua attenzione;
- f) informare il Direttore Generale e il Presidente del Comitato su tutte le questioni che possano avere una rilevanza disciplinare;
- g) riferire immediatamente al Direttore Generale di eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui all'art. 361 del Codice Penale sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni;
- h) organizzare e coordinare l'attività dello Sportello di cui all'art. 8;
- i) partecipare, previa richiesta del Comitato, alle relative riunioni.

2. Nell'esercizio delle sue funzioni il Consigliere di Fiducia agisce in piena autonomia con l'esclusiva finalità di salvaguardare la salute, la dignità e la professionalità della persona ed è tenuto a garantire l'assoluta riservatezza, nel completo rispetto della privacy e del segreto professionale, in merito ai fatti e alle notizie di cui è venuto a conoscenza in ragione dell'incarico conferito. La diffusione della relative informazioni, fatta eccezione per le comunicazioni richieste dal proprio incarico, configura una violazione dei doveri di cui al d.lgs.n. 196/2003 e degli obblighi contrattualmente assunti e sarà perseguita ai sensi della normativa vigente.

#### **Art. 8 - Sportello Ascolto - Servizio di informazione e supporto per il mobbing e le molestie sessuali**

1. Lo Sportello Ascolto - Servizio di informazione, di seguito denominato lo Sportello, è l'organismo deputato allo svolgimento dell'attività di consulenza e assistenza dei lavoratori che segnalino situazioni personali di disagio/stress, mobbing, discriminazioni di ogni tipo (età, genere, etnia, disabilità) e molestie psicologiche e sessuali sul posto di lavoro.

2. Lo Sportello è composto dal Consigliere di Fiducia e da due collaboratori esperti in materia.





3. L'incarico del Consigliere di fiducia responsabile dello Sportello ha durata biennale e può essere rinnovato. L'incarico può essere revocato dal Direttore Generale anche su proposta del Comitato.
4. Il Consigliere di fiducia responsabile dello Sportello e i suoi collaboratori sono tenuti a:
  - a) fornire, nell'ambito delle proprie competenze, consulenza e assistenza ai lavoratori di cui all'art. 2, che siano sottoposti a disagio/stress lavoro correlato, mobbing e molestie sessuali
  - c) redigere al termine del proprio mandato una relazione sull'attività svolta;
  - g) riferire immediatamente al Direttore Generale di eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui all'art. 361 del Codice Penale e di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni;
  - h) partecipare, previa richiesta del Comitato, alle relative riunioni.
5. Nel corso della propria attività i componenti dello Sportello sono tenuti a garantire l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti, nel completo rispetto della privacy e del segreto professionale. La diffusione delle relative informazioni, fatta eccezione per le comunicazioni richieste dal proprio incarico, configura una violazione dei doveri di cui al d.lgs. n. 196/2003 e degli obblighi contrattualmente assunti e sarà perseguita ai sensi della normativa vigente.
6. Il Consigliere di fiducia e i suoi collaboratori sono pienamente responsabili del funzionamento dello Sportello e della gestione delle attività svolte presso lo stesso. Lo Sportello, dotato di una casella di posta elettronica e di un numero telefonico dedicato, è disponibile solo su appuntamento.

## Art. 9 Procedure

1. Fatte salve le tutele previste in sede civile, penale e amministrativa, ogni lavoratore che ritenga di trovarsi in situazioni di disagio/stress, mobbing o essere oggetto di discriminazione o di molestie psicologiche e/o sessuali, può rivolgersi al Consigliere di Fiducia responsabile dello Sportello.
2. Il Consigliere di Fiducia, assunte le necessarie informazioni e svolte le opportune indagini, assiste e indirizza il lavoratore adeguatamente informato verso la procedura ritenuta più idonea al fine di garantire il ripristino di condotte adeguate e conformi al codice di comportamento.
3. Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso esplicito e informato del segnalante.
4. L'attività di cui al comma 2 dovrà concludersi, di norma, in un arco temporale non superiore a 90 giorni e in ogni caso dovrà concludersi in un tempo che tenga conto della delicatezza e della complessità della situazione concreta.

## Art. 10 - Procedura informale

1. I lavoratori che ritengano di trovarsi in situazioni di disagio/stress, mobbing o essere oggetto di discriminazione o di molestie psicologiche e/o sessuali, come previsto nel presente Codice, possono rivolgersi al Consigliere di Fiducia responsabile dello Sportello e a i suoi collaboratori. Si valuterà preliminarmente sulla base della segnalazione ricevuta se vi siano o meno i presupposti per avviare una procedura di verifica e risoluzione del conflitto.
2. Nell'ipotesi di verifica negativa, ovvero quando la denuncia appaia manifestamente infondata, il Consigliere di Fiducia potrà decidere l'archiviazione dandone comunicazione al segnalante.





3. Nell'ipotesi di valutazione positiva della rilevanza della segnalazione ricevuta, acquisito il consenso esplicito ed informato dello stesso lavoratore, il Consigliere di Fiducia darà avvio alla procedura informale di risoluzione del conflitto e in particolare:

- a) concorda con il lavoratore le soluzioni più opportune al fine di garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
- b) può invitare a colloquio il soggetto indicato come autore della condotta vietata;
- c) può assumere ulteriori informazioni attraverso le testimonianze di altri soggetti a conoscenza dei fatti, con il consenso esplicito e informato degli stessi, o tramite l'accesso ad atti e documenti amministrativi;
- d) può accedere a luoghi, uffici o strutture della Fondazione al fine di verificare la veridicità dei fatti e cercare la soluzione più opportuna alla immediata cessazione della condotta vietata;
- e) può organizzare incontri, alla propria presenza, tra il lavoratore e l'autore della condotta vietata al fine di tentare la mediazione tra i due soggetti;
- f) propone al Direttore Generale le misure ritenute più idonee al fine di prevenire la reiterazione della condotta vietata e determinarne l'immediata cessazione, ivi compreso il trasferimento dell'autore della molestia ad altro ufficio o struttura;
- g) verifica se la soluzione adottata dal Direttore Generale abbia raggiunto i risultati voluti ed eventualmente propone ulteriori soluzioni ritenute più idonee a garantire l'immediata cessazione della condotta vietata;
- h) può richiedere l'intervento delle/dei Consigliere/i di Parità regionali e provinciali nell'ambito delle funzioni a esse/i conferite dalla vigente normativa;
- i) propone al lavoratore portatore del disagio, qualora non ritenga opportune altre soluzioni, la procedura formale di cui al successivo art. 11;
- j) riferisce al Comitato sulle tematiche affrontate;
- k) riferisce immediatamente al Direttore Generale circa eventuali condotte configuranti gli estremi di un reato di cui all'art. 361 del Codice penale e di cui sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni.

4. Il lavoratore portatore del disagio ha il diritto di revocare in qualunque momento il consenso prestato all'espletamento della procedura informale e il Consigliere di Fiducia è tenuto a cessare immediatamente ogni iniziativa.

5. Al termine dell'accertamento, sulla base delle risultanze, il Consigliere di Fiducia può:

- a) concludere che nel caso esaminato non sia stata posta in essere alcuna condotta inadeguata rispetto a molestie sessuali e/o disagio/stress patito riconducibile alla fattispecie del mobbing e delle molestie sessuali;
- b) concludere la procedura informale attraverso la composizione del conflitto;
- c) proporre al lavoratore l'avvio della procedura formale di cui all'art. 11.

6. Il Direttore Generale è tenuto ad informare tempestivamente il Consigliere di fiducia sugli eventuali provvedimenti adottati. Il Consigliere di fiducia, qualora ritenga che il provvedimento adottato sia palesemente inadeguato a garantire l'immediata cessazione della condotta vietata, è tenuto ad informare tempestivamente anche il Presidente del Comitato.





## Art. 11 - Procedura formale

1. Qualora il lavoratore che segnali di trovarsi in situazioni di disagio/stress, mobbing o essere oggetto di discriminazione e/o molestie psicologiche e/o sessuali, non ritenga di avvalersi della procedura informale di cui al precedente articolo oppure in caso di inefficace espletamento della medesima, potrà sporgere denuncia formale scritta al Direttore Generale e al Consigliere di Fiducia, che dovrà contenere la descrizione circostanziata dei fatti, l'indicazione dell'autore della condotta vietata, i tempi e la durata della stessa.
2. Il Direttore Generale, avvalendosi della consulenza e della collaborazione del Consigliere di Fiducia, pone in essere tutto ciò che è necessario all'accertamento dei fatti.
3. Qualora la denuncia si dimostri infondata, il Direttore Generale potrà dichiarare l'archiviazione del caso. In caso di fondatezza, il Direttore Generale valuterà i provvedimenti e le misure organizzative di volta in volta idonee alla cessazione immediata del comportamento di mobbing e/o molestie sessuali.
4. Gli atti relativi al procedimento, compresa la denuncia formale scritta, dovranno riportare il protocollo riservato.
5. Qualora a seguito degli accertamenti effettuati siano accertate condotte disciplinarmente rilevanti, il Consigliere di Fiducia trasmette quanto rilevato al Direttore Generale nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.
6. Su richiesta del lavoratore segnalante, il Direttore Generale sentiti i Responsabili interessati può disporre nei suoi confronti il temporaneo trasferimento ad altro ufficio o struttura, compatibile con la sua professionalità, sino al momento della definizione del procedimento disciplinare. Il Direttore Generale è tenuto in ogni caso a tutelare il lavoratore da eventuali pericoli di ritorsione attraverso idonei provvedimenti.
7. Al termine del procedimento disciplinare, qualora nel corso dello stesso sia stata accertata la sussistenza delle condotte vietate, il Consigliere di fiducia resta a disposizione del D.G. per fornire un supporto al fine di prevenire eventuali ritorsioni nei confronti del lavoratore.  
Il Direttore Generale è tenuto in ogni caso a tutelare il lavoratore da eventuali pericoli di ritorsione attraverso idonei provvedimenti.
8. Qualora al termine del procedimento disciplinare, i fatti riportati nella denuncia si rivelino infondati, il Direttore Generale è tenuto nell'ambito delle proprie competenze a riabilitare l'immagine e la dignità della persona ingiustamente accusata.

## Art. 12 - Denuncia alle autorità competenti

1. Il lavoratore, che ritenga di essere in una condizione di disagio/stress, di mobbing e/o vittima di discriminazione e/o molestie psicologiche e/o sessuali sul posto di lavoro, indipendentemente dall'avvio della procedura informale o formale, può ricorrere alle competenti autorità per azionare le proprie tutele in sede civile e penale.
2. La Fondazione, previo consenso della persona offesa, potrà esercitare il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti penalmente rilevanti.





FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

### **Art. 13 - Pubblicazione e diffusione del Codice**

La Fondazione, in collaborazione con il Comitato, adotta tutte le misure necessarie alla pubblicazione e diffusione del Codice, in particolare provvede a:

- pubblicare sulla intranet aziendale, nell'apposita sezione dedicata al Comitato;
- informare contestualmente tutti i dipendenti con apposita comunicazione pubblicata nella sezione "avvisi" dell'intranet aziendale e pubblicazione sul cedolino - busta paga online;
- pubblicare sul sito internet della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- portare a conoscenza del presente Codice tutti i dipendenti, i neo-assunti, i collaboratori esterni, i fornitori, le imprese di costruzioni e, più in generale, outsourcers e a chiunque a qualsiasi titolo svolga attività all'interno della Fondazione a cura dei Dirigenti/Responsabili di Unità Operative di competenza;
- garantire la massima informazione ai lavoratori sull'attività svolta dal Consigliere di Fiducia e dallo sportello, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del Consigliere di Fiducia;
- attuare progetti di prevenzione e formazione relative alle tematiche del presente codice, avvalendosi della collaborazione del Comitato Unico di Garanzia;
- promuovere, tramite i propri dirigenti, una costante azione di formazione e informazione dei lavoratori sul rispetto della persona volta alla prevenzione dei comportamenti contenuti nel presente Codice.

### **Art. 14 - Modifiche**

Le modifiche del presente Codice sono proposte e approvate con il voto favorevole dei due terzi dei componenti effettivi del Comitato. In caso di parità le decisioni sono approvate con il voto favorevole del Presidente del Comitato stesso. Il Codice modificato viene trasmesso di norma alla Direzione Strategica per l'adozione del provvedimento formale di approvazione entro 60 giorni.

### **Art. 15 - Entrata in vigore**

Il presente Codice entrerà in vigore dal giorno successivo a quello di approvazione con provvedimento da parte del Consiglio di Amministrazione.



ISTITUTO DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO DI NATURA PUBBLICA D.M.29-12-2004  
via Francesco Sforza, 28 - 20122 Milano - Telefono 02 5503.1 - Fax 02 58304350  
Codice Fiscale e Part. IVA 04724150968