



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOO000  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000044  
DATA: 29/01/2025 17:06  
OGGETTO: Adozione del "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali".

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Ventura Antonio in qualità di Direttore Generale F.F.  
Con il parere favorevole di Rossi Sandra - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Ventura Antonio - Direttore Amministrativo

Su proposta di Emilia Solinas - Medicina di Genere e Strategie Organizzative di Benessere Aziendale che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-01]
- [04-01]
- [04-05]
- [10-04]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Dipartimento Valutazione e Controllo Interaziendale
- DIPARTIMENTO LEGALE INTERAZIENDALE
- S.C. Affari Generali
- S.C.I. Attività Tecniche
- Servizio di Protezione e Prevenzione Aziendale
- S.C.I. Servizio Economico Finanziario e aspetti economici dell'accesso alle prestazioni sanitarie
- Servizio Medicina Preventiva, Igiene Ospedaliera e Sicurezza Igiene Sanitaria
- Servizio Fisica Sanitaria
- Servizio Interaziendale Tecnologie dell'Informazione
- Servizio Rapporti Istituzionali
- Direzione delle Professioni Sanitarie
- Direzione Sanitaria
- S.C.I. Logistica e Gestione Amministrativa Lavori Pubblici
- S.C.I. Acquisizione Beni



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- S.C.I. Internal Auditing
- Area Gestione Giuridica Amministrativi Studi
- SSUOI Formazione, sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- S.C. Farmacia e Governo Clinico del Farmaco
- Governo clinico gestione del rischio e Coordinamento Accreditamento
- S.C.I. Sviluppo Risorse Umane
- DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE RISORSE UMANE
- S.C.I. Area Giuridica
- S.C.I. Area Economica

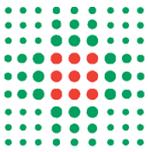
#### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000044_2025_delibera_firmata.pdf	Rossi Sandra; Solinas Emilia; Ventura Antonio	A5DCB3A26F99226379FBE72D53E7DDEC 1A9D605E3A56838673669E6634A2E91E
DELI0000044_2025_Allegato1.pdf:		D5DB5F4429BD744733099B78BA359CEC E2260D3967A9E3163371E35F6E5A402E
DELI0000044_2025_Allegato2.pdf:		85A4549810443189E419D7111139F8C3E7 2926D51C8FE92883CB1122E21C6CA1
DELI0000044_2025_Allegato3.pdf:		CDA35C7C146178EE69EE59FEE560F05C C24C016C194E9AEFADA033205A104C4B



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

OGGETTO: Adozione del "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali".

### **IL DIRETTORE GENERALE F.F.**

**PREMESSO** che è diritto di tutto il personale vivere in un ambiente di lavoro in cui siano applicati i principi di parità sostanziale costituzionalmente sanciti e sia garantito il diritto inviolabile al reciproco rispetto della dignità personale di donne e uomini;

**RICHIAMATE** le seguenti disposizioni normative:

- il Decreto Legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo;
- Il D. Lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'Art. 1 (Divieto di discriminazione tra uomo e donna) che recita: "Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo";
- Lo stesso decreto, all'art. 26 (Molestie e molestie sessuali) stabilisce che: "Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo; sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo";
- La Direttiva 2000/78/CE, recepita dal D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003 e ss.mm.ii., che reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età (dalla nazionalità) e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini;



- La Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 “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 108a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007)”;
- Decreto Legislativo n 5 del 25 gennaio 2010 : “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Il DPR n. 62/2013 Codice di Comportamento nazionale dei dipendenti pubblici; modificato dal DPR n. 81/2023, che attribuisce al dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori;
- La Raccomandazione europea del 27 novembre 1991 n. 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro;
- La Raccomandazione 206 ONU - ILO del IO giugno 2019, sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro;

**DATO ATTO** che con deliberazione n. 598 del 01 giugno 2021 è stato rinnovato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell’art. 57, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 21 della Legge n. 183/2010, la cui composizione è stata successivamente modificata ed integrata da ultimo con delibera n.939 del 11/12/2024;

**RICHIAMATO** il Codice di Comportamento per il personale operante presso l’Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma aggiornato con deliberazione n. 40 del 24 gennaio 2024;

**CONSIDERATO** che l’attuazione dei principi di parità rientra fra le priorità individuate nel Piano delle Azioni Positive adottato dall’Azienda con delibera n.949 del 11/12/2024 per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**VISTO** il “Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali” e relativi allegati, revisionato, aggiornato a Dicembre 2025 e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, quale parte integrante e sostanziale della presente delibera;;

**DATO ATTO** che il codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali, adeguandosi al Codice di Comportamento per il personale operante presso l’ Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, si prefigge di sensibilizzare ulteriormente tutto il personale al fine di diffondere una adeguata cultura nell’ambiente di lavoro correlata alla inviolabilità della persona e di adottare misure di prevenzione di ogni comportamento lesivo della dignità umana, nonché combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona; e che nel caso in cui si verificano episodi di molestie, vi è la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare l’evento e prevenire il ripetersi di tali episodi per creare un ambiente di lavoro sereno, non condizionato da comportamenti



molesti e scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona;

**RITENUTO** infine di precisare che l'allegato Codice sarà monitorato a cura del Presidente del CUG Aziendale ed aggiornato a cadenza quinquennale o qualora dovessero rendersi necessari aggiornamenti in merito a emissione di nuova normativa;

**DATO ATTO** che il "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali" allegato alla presente è stato condiviso con i membri del CUG in data 18 dicembre 2024;

### **Delibera**

Per le motivazioni espresse in premessa:

- di adottare il documento "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali" ed allegati, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di dare mandato al Comitato Unico di Garanzia di predisporre l'attuazione delle azioni previste nel Codice di condotta;
- di disporre che le strutture organizzative aziendali competenti in specifiche materie e funzioni collaborino a quanto necessario per la realizzazione del suddetto "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali";
- di dare atto che il presente codice si applica a tutti i dipendenti, professionisti convenzionati, personale universitario integrato per l'assistenza, collaboratori, consulenti e imprese fornitrici, così come individuati dall'art. 2 del Codice di Comportamento vigente;
- di dare atto che tutti i/le Dirigenti e i/le Responsabili delle UU.OO., delle Strutture e dei Servizi, ciascuno per l'ambito di propria competenza, hanno il dovere di promuovere la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro, di studio e di formazione dagli stessi diretti, fissando regole volte a favorire un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione; sono altresì tenuti/e a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice e devono sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare;
- di trasmettere il presente atto ai Direttori di Dipartimento, al Direttore Professioni Sanitarie, ai Direttori dei Servizi Tecnici ed Amministrativi, ai Responsabili degli Uffici e Settori in Staff nonché alle OO.SS. delle tre aree contrattuali, ai componenti del CUG e ad ulteriori Servizi eventualmente coinvolti quali soggetti per l'attuazione del Codice di condotta relativo alla prevenzione delle molestie;
- di precisare che l'allegato Codice sarà monitorato a cura del Presidente del CUG Aziendale ed aggiornato a cadenza quinquennale o qualora dovessero rendersi necessari aggiornamenti in merito a emissione di nuova normativa nonché nel rispetto di quanto previsto dalle determinazioni che nel merito verranno assunte dalla Regione Emilia Romagna;
- di disporre la pubblicazione del "Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali" nella sezione web "Amministrazione Trasparente" e nel sito Intranet del Comitato Unico di Garanzia;



- di disporre che dell'adozione del Codice sarà data notizia, a cura dell'Ufficio Comunicazione aziendale, nel sito web e nella Intranet aziendale;
- di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale, all'OAS a tutte le articolazioni aziendali.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Emilia Solinas



# **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI**

Gennaio 2025

<b>Premessa</b> .....	3
<b>Art. 1 Principi Fondamentali</b> .....	3
<b>Art. 2 Destinatari</b> .....	4
<b>Art. 3 Doveri dei Responsabili di struttura</b> .....	4
<b>Art. 4 Definizioni</b> .....	4
<b>Art. 5 Dovere di collaborazione</b> .....	5
<b>Art. 6 Consigliera/e di fiducia</b> .....	5
<b>Art. 7 Procedure a tutela della persona molestata</b> .....	6
<b>7A. Procedura informale</b> .....	7
<b>7B. Procedura formale interna</b> .....	8
<b>7C. Procedura formale esterna:</b> .....	8
<b>Art. 8 Garanzia di riservatezza</b> .....	9
<b>Art. 9 Sanzioni</b> .....	9
<b>Art. 10 Attività di sensibilizzazione ed informazione</b> .....	9
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....	11

**Allegato 1 “Percorso di segnalazione molestie – Attivazione CUG”**

**Allegato 2 “Flow Chart Attivazione CUG”**

## Premessa

L'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma (AOUPR), intende realizzare al proprio interno la migliore condizione di benessere nel lavoro attuando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne e condannando ogni discriminazione fondata sul sesso.

L'Azienda, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro, adotta il presente codice di condotta con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, oltre che sulla consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro sia inammissibile.

Il codice, adeguandosi al nuovo Codice di Comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie AUSL e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, si prefigge di sensibilizzare ulteriormente tutto il personale al fine di diffondere una adeguata cultura nell'ambiente di lavoro correlata alla inviolabilità della persona e di adottare misure di prevenzione di ogni comportamento lesivo della dignità umana. Un ulteriore obiettivo è rappresentato dal prevedere, nel caso in cui si verificano episodi di molestie, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare l'evento e prevenire il ripetersi di tali episodi per creare un ambiente di lavoro sereno, non condizionato da comportamenti molesti e scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

### Art. 1 Principi Fondamentali

1. Riconoscere i valori guida espressi nel Codice di Comportamento dell'AOUPR.
2. L'AOUPR garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.
3. L'AOUPR si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.
4. Il compimento di molestie sessuali sul lavoro o, comunque, in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.

## Art. 2 Destinatari

Il presente Codice si applica a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori così come individuati dall'art. 2 del Codice di Comportamento (aggiornamento gennaio 2024).

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che lavorano od operano nelle sedi dell'Azienda, indipendentemente dalla forma di contratto di lavoro, di collaborazione, di studio, formazione o di tirocinio-stage che ha dato origine al rapporto.

## Art. 3 Doveri dei Responsabili di struttura

I/Le Dirigenti e i/le Responsabili delle UU.OO., delle Strutture e dei Servizi hanno il dovere di promuovere la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro, di studio e di formazione dagli stessi diretti, fissando regole volte a favorire un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione; sono altresì tenuti/e a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice e devono sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.

## Art. 4 Definizioni

Per **“Molestie”** si intende: ogni comportamento, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, tale da cagionare in chi lo subisce un'offesa alla dignità, sia nell'ambiente di lavoro, che di studio o formazione, basato, ad esempio, sul genere, sull'età, sulla disabilità, su condizioni di salute, sull'orientamento sessuale, sull'appartenenza etnica e, in generale, su condizioni personali e/o sociali di chi lo subisce, e tale da ripercuotersi sulla dignità della persona, sia nell'ambiente di lavoro, che di studio o formazione.

Per **“Molestie sessuali”** si intende: qualsiasi comportamento indesiderato, di tipo fisico, verbale o non verbale, a connotazione sessuale che cagioni un'offesa alla dignità della persona o sia motivo di umiliazione e imbarazzo per la stessa sia nell'ambiente di lavoro, che di studio o formazione.

Per **“Molestie morali”** si intende: ogni comportamento, atto, gesto o scritto di tipo aggressivo, ostile e denigratorio nei confronti di una persona, nonché ogni altro comportamento volto a umiliare e offendere la dignità di una persona. Rientrano nelle

molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche.

È da considerarsi discriminazione sul luogo di lavoro ogni comportamento, decisione, azione posta in essere contro un lavoratore al fine di trattarlo diversamente e in modo meno vantaggioso rispetto ai colleghi per ragioni, ad esempio, di sesso, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, provenienza territoriale o etnica, orientamento politico, fede religiosa, condizione economica e sociale, età o disabilità.

### **Art. 5 Doveri di collaborazione**

Tutti i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali possono essere considerati corresponsabili.

Coloro che svolgono funzioni dirigenziali e coloro che, comunque, sono sovraordinati rispetto agli altri, hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie, anche sessuali, negli ambienti di lavoro che sovrintendono, prevenire il verificarsi sia di molestie che di più gravi abusi sessuali nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, adottare gli opportuni provvedimenti. Devono altresì contribuire a diffondere il codice di condotta e dovranno sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

### **Art. 6 Consigliera/e di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia, preferibilmente di sesso femminile, svolge funzioni di assistenza e consulenza ai dipendenti dell'Azienda che subiscono molestie sessuali, garantendo riservatezza ed agendo in piena autonomia.
2. Il/la Consigliere/a di Fiducia fornisce alla persona coinvolta, e su richiesta della stessa, la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.
3. E' nominata/o dal Direttore Generale su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG), scelta/o tra persone (interne o esterne all'Azienda) che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. Dura in carica tre anni e può essere riconfermato/a.
4. Tale incarico può essere revocato dal Direttore Generale, con parere motivato, sentito il 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.

5. Per l'assolvimento dei propri compiti la/il Consigliera/re di fiducia può avvalersi di consulenti interni in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita. All'occorrenza, previo consenso dell'Amministrazione, si avvale di consulenti esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.).
6. La/il Consigliera/e di fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività alla Direzione Aziendale ed al CUG- Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e propone iniziative di informazione e formazione.
7. Può partecipare, su richiesta del Presidente del CUG, alle riunioni del Comitato in qualità di esperta/o senza però diritto di voto.
8. La /il Consigliera/e di fiducia percepirà un compenso forfetario appropriato al suo ruolo professionale ed all'attività svolta.

## **Art. 7 Procedure a tutela della persona molestata**

Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, e la possibilità di rivolgersi al/alla Consigliera di Fiducia, per chiunque sia stato oggetto di molestie si identificano due percorsi possibili da adottare (Allegati 1 e 2):

- la procedura informale, ricorrendo alla consulenza della Consigliera di Fiducia, nel pieno rispetto della tutela della riservatezza (privacy);
- la procedura formale, presentando denuncia scritta al Direttore Generale.

La/il lavoratore che abbia subito o sia esposto/o a molestie sessuali nel luogo di lavoro può avvalersi della procedura informale, rivolgendosi direttamente alla/al Consigliera/e di Fiducia per la trattazione del caso.

Il/la Consigliere/a di Fiducia fornisce alla persona coinvolta, e su richiesta della stessa, la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.

Il/la Consigliere/a di Fiducia trasmette la segnalazione alla/al Presidente del Comitato Unico di Garanzia che, se necessario, attiva il Nucleo di Ascolto e Mediazione (NAM).

Il NAM è composto dal/dalla Consigliere/a di Fiducia, dal Presidente del CUG ed eventualmente da una/o Psicologa/o Psicoterapeuta.

Il NAM, alla presenza della vittima di molestie/discriminazione, definirà:

- il carattere d'urgenza della segnalazione
- la segnalazione alla Direzione Generale

Su indicazione del NAM ed in accordo con il/la segnalante, il NAM potrà attivare altri membri del CUG che sulla base della loro professionalità e competenza potranno fornire utili consigli sul percorso attivabile nel caso.

Se indicato dal colloquio, il NAM, nella veste del/della Consigliere/a di Fiducia potrà consultare il/la Consigliere/a di Parità della Provincia di Parma.

La presa in carico potrà esitare in:

- Nota protocollata al Direttore Generale per segnalazione di violazione al Codice di Comportamento;

Il/la dipendente potrà prendere visione del percorso allegato al presente codice.

### **7A.Procedura informale**

La /il Consigliera/e di fiducia, su richiesta esplicita della persona coinvolta, assume la trattazione del caso e al fine della trattazione stessa la Consigliera non può adottare alcuna iniziativa senza il preventivo espresso consenso dell'interessato/a.

La/Il Consigliera/e al fine di favorire la soluzione del caso:

- A. consiglia alla persona vittima di molestie/discriminazione la modalità più idonea alla soluzione del caso;
- B. acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti:
  - può chiamare a colloquio l'autore/autrice delle presunte molestie/discriminazioni;
  - può proporre incontri con ambo le parti a fini conciliativi;
  - può proporre alla Direzione Aziendale provvedimenti di trasferimento in via temporanea per interrompere l'atteggiamento molesto e prevenire il suo reiterarsi.

L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. È obbligo della/del Consigliera/e, delle persone interessate nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

In nessun caso la/il Consigliere può essere chiamata/o a testimoniare nella procedura formale.

La segnalazione può essere ritirata, ai fini della procedura informale stessa, dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

Il termine massimo di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla segnalazione alla/al Consigliera/e di fiducia.

Ove la/il lavoratore vittima di molestie sessuali non ritenga idonea la procedura informale o ne ritenga insoddisfacente l'esito può ricorrere alla procedura formale.

### ***7B. Procedura formale interna***

Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione, a mezzo di segnalazione scritta diretta al Direttore Generale, che provvederà ad avviare i procedimenti del caso, come già avviene in tutti i casi di illeciti disciplinari.

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

Tutti gli atti relativi al procedimento sono registrati su protocollo riservato.

Qualora richiesto, in ogni fase del procedimento disciplinare, la/il Consigliere di Fiducia presta assistenza alla persona offesa dalle molestie.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, accertata la fondatezza della denuncia, valuterà in merito alle sanzioni disciplinari da adottare in ragione della gravità della condotta, assicurando altresì alla/al dipendente vittima di molestie adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, rappresentando questi ultimi comportamento censurabili anche dal punto di vista disciplinare.

Ove la denuncia si dimostri infondata ed emerga che l'azione sia stata promossa dalla vittima al fine di ledere scientemente la dignità della persona accusata, la Consigliera di Fiducia, nell'ambito delle proprie competenze, si attiverà al fine di avviare percorso volto alla riabilitazione della persona accusata e attraverso il CUG proporrà alla Direzione Generale l'avvio di un procedimento disciplinare come già avviene in tutti i casi di illeciti disciplinari.

**Vedi allegati 1 e 2**

### ***7C. Procedura formale esterna:***

La/il molestata/o può comunque, ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, denunciare l'evento molesto alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un procedimento penale.

**Vedi allegati 1 e 2**

## **Art. 8 Garanzia di riservatezza**

L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. È obbligo della/del Consigliera/e, delle persone interessate nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate o partecipano ai procedimenti disciplinati dal presente regolamento sono tenute al riserbo sui fatti, atti o notizie di cui siano venute a conoscenza a causa delle loro funzioni.

È garantito il diritto di accesso agli atti amministrativi ai diretti interessati ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi nell'ambito di procedimenti giudiziari.

## **Art. 9 Sanzioni**

Il compimento di molestie, anche e non solo di natura sessuale, sul lavoro o, comunque, in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.

Costituisce illecito disciplinare anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza, o contro chi svolga la funzione di Consigliera/Consigliere di fiducia o nei confronti di chi, nell'esercizio delle proprie funzioni d'ufficio, si occupi della vicenda stessa. I suddetti comportamenti sono valutati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia disciplinari.

Per quanto concerne il regime delle responsabilità disciplinari è fatto esplicito rinvio alla normativa di cui al D. lgs. n. 165/2001, alle circolari dell'Istituto in materia (circolari n. 42/1995, n. 34/1998, n. 49/1999 e n. 61/2003, nonché alla n. 15/2002, al Codice di Comportamento per il personale operante presso le aziende sanitarie AUSL e Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma (aggiornamento 2024) e alla contrattazione collettiva nazionale applicabile.

## **Art. 10 Attività di sensibilizzazione ed informazione**

L'AOU PR si impegna a:

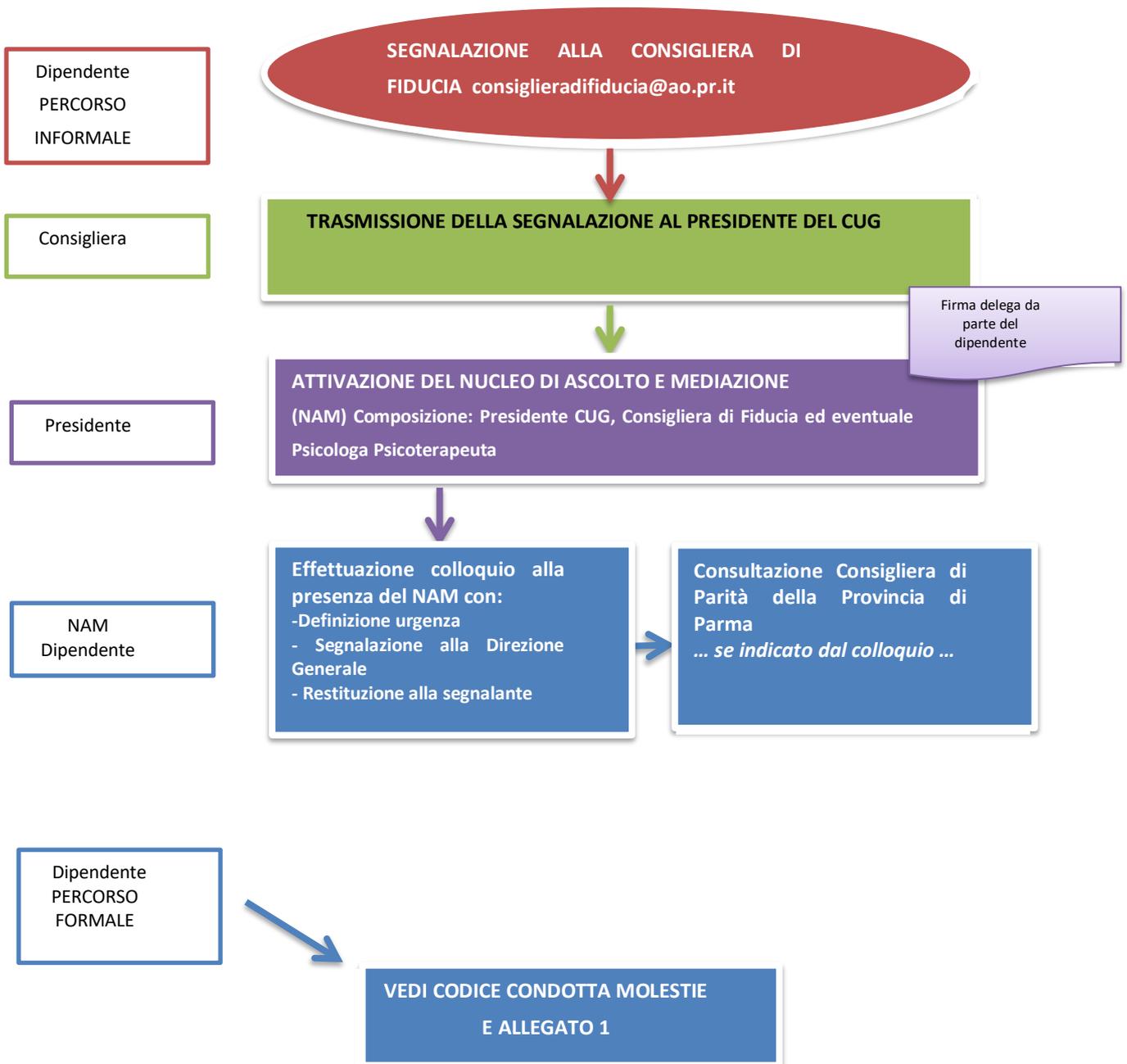
- a. diffondere attraverso il CUG e gli altri uffici ed organi competenti la conoscenza del presente Codice di condotta e a predisporre specifici interventi formativi in materia di

- tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali;
- b. svolgere azione di monitoraggio, attraverso il CUG, al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere/ la Consigliera di fiducia può essere invitato/a partecipare alle riunioni del CUG che vertano su materie attinenti al suo incarico ed è comunque tenuto/a a trasmettere semestralmente al CUG una relazione sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata;
  - c. trasmettere annualmente le relazioni prodotte nel corso dell'anno, accompagnate da un parere del CUG, agli organi di governo dell'Azienda ed alla Consigliera nazionale di parità di competenza territoriale;
  - d. comunicare alle/ai dipendenti il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono ed indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di fiducia;
  - e. attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione delle figure dirigenziali che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali;
  - f. definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra riportati.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

- ☐ CODICE DI COMPORTAMENTO PER IL PERSONALE OPERANTE PRESSO LE AZIENDE SANITARIE AUSL E AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI PARMA - AGGIORNAMENTO 2024 (integrativo del DPR n. 62/2013 Codice di Comportamento nazionale dei dipendenti pubblici modificato dal DPR n. 81/2023) Approvato da Azienda Ospedaliero Universitaria Parma con deliberazione n. 40 del 24 gennaio 2024
- ☐ 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 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione. (21G00007)”
- ☐ Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5: “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”
- ☐ Decreto legislativo n. 198 del 2006: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- ☐ Direttiva 2006/54/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006 (art. 2)
- ☐ Decreto legislativo n. 145 del 2005 – Attuazione della direttiva 2002/73/CE
- ☐ Decreto legislativo n. 215 del 2003 – Attuazione delle direttiva 2000/43/CE
- ☐ Decreto legislativo n. 216 del 2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE
- ☐ Direttiva 2002/73/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 settembre 2002 (art. 1)
- ☐ Direttiva 2000/78/CE, del Consiglio, del 27 novembre 2000 (art. 2)
- ☐ Direttiva 2000/43/CE, del Consiglio, del 29 giugno 2000 (art. 2)
- ☐ Raccomandazione n. 92/131, della Commissione, del 27 novembre 1991
- ☐ Legge 125/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- ☐ D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
- ☐ CCNL vigenti Comparto Sanità, Dirigenza Medica e Veterinaria, Dirigenza PTA.

## FLOW CHART PERCORSO ATTIVAZIONE CUG



## Percorso Formale di segnalazione molestie – Attivazione CUG

### Promozione di un efficace supporto aziendale in caso di molestie sessuali e/o per motivi legati al genere o a connotazioni personali nei confronti del personale ospedaliero in ambito lavorativo e di formazione.

L’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma riconosce le molestie sul luogo di lavoro, incluse quelle di natura sessuale, e la violenza di genere come un rischio per la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ai fini delle presenti istruzioni operative si intendono per **“Molestie”**: ogni comportamento, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale, tale da cagionare in chi lo subisce un’offesa alla dignità, sia nell’ambiente di lavoro, che di studio o formazione, basato sul genere, sull’età, sulla disabilità, su condizioni di salute, sull’orientamento sessuale, sull’appartenenza etnica e, in generale, su condizioni personali e/o sociali di chi lo subisce, e tale da ripercuotersi sulla dignità della persona, sia nell’ambiente di lavoro, che di studio o formazione.

Per **“Molestie sessuali”** si intende: qualsiasi comportamento indesiderato, di tipo fisico, verbale o non verbale, a connotazione sessuale che cagioni un’offesa alla dignità della persona o sia motivo di umiliazione e imbarazzo per la stessa ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti sia nell’ambiente di lavoro, che di studio o formazione.

Ciò premesso, l’Azienda, considerata altresì la specifica normativa di settore vigente al momento del fatto, nonché il D.Lgs. n. 9 aprile 2008, n 81, e ss.mm.ii., intende promuovere iniziative volte a realizzare idonee azioni di natura giuridico-amministrativa nell’interesse dell’Azienda stessa e dei professionisti che operano all’interno della medesima.

Pertanto, al verificarsi di episodi di molestie e molestie sessuali ai danni di operatori sanitari, sia ad opera di terzi (quali utenti o pazienti), di personale interno altro dipendente, la Direzione Aziendale invita la persona oggetto di molestia a:

- 1) procedere immediatamente a denunciare il fatto alle autorità preposte (Carabinieri e Polizia), -al fine di procedere in base alle fattispecie di reato configurabili nel singolo caso, come previsto dalle norme di legge in vigore;
- 2) chiedere assistenza al/alla Consigliera di Fiducia che a sua volta informerà il/la Presidente del CUG e i Dirigenti coinvolti per i seguiti di competenza anche di natura disciplinare per quanto riguarda eventi commessi dal personale dipendente, oltre che per chiedere la verifica e l’attuazione delle misure di sicurezza ambientali e di prevenzione, se necessarie, per il tramite del Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale;
- 3) qualora ritenga utile e necessario ricevere informazioni di natura legale può contattare l’Ufficio legale aziendale al numero di telefono 0521/702936 (dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 12:30) oppure scrivere alla e-mail: [legale@ao.pr.it](mailto:legale@ao.pr.it)

L'Ufficio Legale aziendale, qualora sussistano i presupposti, pone in essere le attività necessarie per procedere alla costituzione di parte civile dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria e, se richiesto, fornisce all'operatore vittima dell'evento l'elenco degli avvocati libero professionisti specializzati in materia penale accreditati presso l'Ente.

L'Azienda si impegna inoltre a proseguire nelle attività già realizzate in collaborazione con il CUG, il SPPA, la SS di Psicologia Clinica e di Comunità AUSL inclusi sondaggi sulla percezione del fenomeno delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro, corsi di formazione e informazione sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro, incluse quelle di natura sessuale o per motivi di genere.

Firmato digitalmente da:

Emilia Solinas  
Responsabile SSDI  
Medicina di Genere e Benessere Aziendale  
Presidente CUG

Luca Petraglia  
Direttore f.f. Dipartimento Legale  
Interaziendale