



Regione
Lombardia

ASL Brescia

ASL di Brescia – Sede Legale: *viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia*
Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.aslbrescia.it - informa@aslbrescia.it
Codice Fiscale e Partita IVA: 03436310175

DIREZIONE GENERALE

DELIBERAZIONE N. 497 del 20.10.2010

OGGETTO: Approvazione “Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali”, istituzione del Consigliere di fiducia ed approvazione di avviso pubblico.

L’anno 2010 addì 20 del mese di Ottobre alle ore 09,00 si sono riuniti in Brescia, presso la Sede dell’Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Brescia:

Il Dr. SCARCELLA CARMELO

Direttore Generale - nominato con D.G.R. VIII/006325 in data 22.12.2007.

Il Dott. COLOMBI PIETRO LUIGI

Direttore Amministrativo - nominato con provvedimento D.G. 30.01.2008 n. 61.

Il Dr. VASSALLO FRANCESCO

Direttore Sanitario - nominato con provvedimento D.G. 30.01.2008 n. 62.

La Dott.ssa CALVI ANNA

Direttore Sociale - nominata con provvedimento D.G. 30.01.2008 n. 63.

per la trattazione del provvedimento descritto in epigrafe e di seguito integralmente riportato.

Deliberazione n. 497 del 20.10.2010 - Prot. 0141670/U.O. Trattam. Giuridico

OGGETTO: Approvazione "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali", istituzione del Consigliere di fiducia ed approvazione di avviso pubblico.

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che l'art. 7 del CCNL 03.11.2005 per le aree Dirigenziali e l'art. 5 del CCNL 19.04.2004 per il personale del Comparto prevedono l'istituzione in ciascuna azienda sanitaria del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, al fine della raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing, dell'individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale, della formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche per realizzare misure di tutela del dipendente interessato, nonché della formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta;

Dato atto che con nota del 18.07.2006 prot. n. 0099846 l'ASL di Brescia ha provveduto a costituire il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;

Visto il verbale n. 18 dell'Ufficio di Direzione del 21.09.2010, nel quale sono contenute determinazioni in materia oggetto del presente provvedimento;

Viste le proposte elaborate da appositi gruppi di lavoro per:

- l'adozione di un Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali;
- la nomina di un professionista, denominato "Consigliere di fiducia", in possesso di idonee competenze e capacità professionali, al quale si possano rivolgere le vittime di mobbing o di molestie sessuali per essere consigliate ed assistite nelle procedure informali o formali, in grado di rilevare problemi e criticità nel proprio ambito di competenza e di elaborare idee sulla prevenzione e l'azione contro il mobbing;

Precisato che il Codice di condotta è stato sottoposto alle Rappresentanze Sindacali e che le osservazioni pervenute risultano parzialmente accoglibili;

Ritenuto opportuno procedere:

- all'approvazione del "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A", composto di n. 6 pagine);
- all'approvazione dell'Avviso pubblico per la selezione, mediante valutazione comparativa, di un professionista idoneo all'assunzione dell'incarico di Consigliere di fiducia, in allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (Allegato "B", composto di n. 7 pagine);
- alla nomina della Commissione esaminatrice per l'accertamento dell'idoneità dei candidati, così composta:

Presidente:	Dott. Marco Tufari
Componente:	Dr.ssa Maria Angela Abrami
Segretario verbalizzante:	Dott.ssa Daria Scarpato;

Visti:

- l'articolo 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 – successivamente modificato ed integrato;

- l'articolo 1 comma 565 della Legge 27.12.2006, n. 296 (Legge Finanziaria per l'anno 2007);
- la legge n. 244 del 24.12.2007 (Legge Finanziaria per l'anno 2008);
- il Regolamento aziendale per l'attribuzione degli incarichi libero professionali, approvato con deliberazione DG n. 185 del 31.03.2009;
- la D.G.R. n. VIII/10804 del 16.12.2009, ad oggetto "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l'esercizio 2010";

Richiamata la D.D.G. n. 411 del 19.06.2007, con la quale è stato adottato il Codice Etico;

Vista la proposta del Direttore del Servizio Risorse Umane, Dott. Marco Tufari, che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente provvedimento;

Preso atto che la proposta è stata previamente assentita e condivisa dal Direttore delegato del Dipartimento delle Attività Amministrative, Dott.ssa Giovanna Piazza;

Sentiti i pareri favorevoli dei Direttori: Amministrativo, Sanitario e Sociale;

D E L I B E R A

- a) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa:
- il "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali", allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato "A", composto di n. 6 pagine);
 - l'Avviso pubblico per la selezione, mediante valutazione comparativa, di un professionista idoneo all'assunzione dell'incarico di Consigliere di fiducia, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale (Allegato "B", composto di n. 7 pagine);
- b) di nominare come segue la Commissione esaminatrice per l'accertamento dell'idoneità dei candidati:
- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| Presidente: | Dott. Marco Tufari |
| Componente: | Dr.ssa Maria Angela Abrami |
| Segretario verbalizzante: | Dott.ssa Daria Scarpato; |
- c) di dare mandato al Servizio Comunicazione per attuare opportune iniziative volte a divulgare i contenuti del presente provvedimento anche all'esterno dell'Azienda;
- d) di dare atto che gli oneri derivanti dal conferimento dell'incarico al Consigliere di fiducia saranno quantificati ed imputati nel provvedimento di nomina.

=====



ASL Brescia

Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al Mobbing ed alle molestie sessuali

L'ASL di Brescia:

- richiamato il concetto dell'O.M.S. di Salute, non come semplice assenza della malattia, ma come "stato di completo benessere psicofisico e sociale";
- considerati come fondamentali elementi strategici per la gestione delle risorse umane la tutela del diritto di chiunque alla dignità personale nonché quella del diritto di operare in un contesto relazionale sereno e caratterizzato dal rispetto reciproco;
- vista la risoluzione del Parlamento Europeo del 20.09.2001;
- visti i CCNL Comparto del personale del Servizio Sanitario Nazionale del 19.04.2004, il CCNL Dirigenza ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo del SSN del 03.11.2005 ed il CCNL della Dirigenza medica e veterinaria del 03.11.2005;
- ribadito quanto già espresso nel Codice Etico-Comportamentale (allegato A alla Deliberazione D.G. n. 411 del 19.06.2007);

Adotta il seguente
Codice di Condotta:

Art. 1 - Tutela della persona

L'ASL di Brescia assicura in ogni ambito della propria attività la tutela dei diritti inviolabili della persona umana, promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale della stessa, si adopera per prevenire e rimuovere qualsiasi forma di violenza, abuso o coercizione.

Riconosciuto che le molestie morali, psicologiche e fisiche, insidiando la dignità del soggetto che le subisce, ne possono compromettere la personalità morale e l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro, si impegna a mettere in atto tutte le strategie utili ad eliminare le eventuali carenze organizzative, di informazione interna e di gestione, che possano, in qualsiasi modo, favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di mobbing. Anche a tale scopo, seguendo le indicazioni del D.Lgs. 81/2008 e s.m., nell'ambito del processo di valutazione dei rischi particolare cura sarà posta nell'analisi e valutazione dei parametri che possono incidere sullo "stress lavoro-correlato".

L'ASL garantisce i diritti di tutte le lavoratrici e dei lavoratori dipendenti ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole a corrette relazioni interpersonali basate sul rispetto reciproco.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare con l'Azienda per il raggiungimento di tali obiettivi.

Art. 2 - Definizioni

Mobbing

Per mobbing si intende l'insieme di pratiche persecutorie, vessazioni e abusi morali o psichici perpetrati in modo sistematico, reiterato ed intenzionale, con specifico intento afflittivo e con *ratio* discriminatoria, nei confronti di coloro che lavorano in Azienda.

Si riportano alcune definizioni di mobbing accreditate da autorevole dottrina:

- Leymann, 1996: comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone, principalmente contro un singolo individuo, che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili;
- Field, 1996: attacco continuato e persistente nei confronti dell'autostima e della fiducia in sé della vittima. La ragione sottostante tale comportamento è il desiderio di dominare, soggiogare, eliminare; la caratteristica dell'aggressore è data dal totale rifiuto di farsi carico di ogni responsabilità per le conseguenze delle sue azioni.

Situazioni di questo tipo possono verificarsi quando sono messe in atto azioni, reiterate nel tempo, intenzionali e sistematiche, che comportano conseguenze chiare e rilevanti sulla posizione lavorativa e sulle possibilità di svolgimento del lavoro del soggetto coinvolto, ad esempio:

- *Marginalizzazione dalla attività lavorativa;*
- *Svuotamento delle mansioni;*
- *Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;*
- *Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;*
- *Ripetuti trasferimenti ingiustificati;*
- *Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;*
- *Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici;*
- *Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie di interesse aziendale;*
- *Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;*
- *Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;*
- *Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo;*
- *Danneggiamento morale, professionale ed economico del dipendente.*

Molestie sessuali

Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero, sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale alcuni comportamenti quali:

- *richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;*
- *minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;*
- *contatti fisici fastidiosi e indesiderati;*
- *apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;*
- *gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;*
- *esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;*
- *scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità.*

Art. 3 - Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice, tutti i dipendenti e i soggetti che operano in ASL, a qualsiasi titolo:

- la Direzione Strategica dell'Azienda e i suoi Dirigenti, ai quali è fatto onere di conformare tutte le azioni al rispetto dei valori e dei principi di condotta enunciati, di diffonderne la conoscenza e di favorirne la condivisione da parte di dipendenti e collaboratori;

125

- tutti i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del codice ed a segnalarne le eventuali infrazioni;
- i collaboratori esterni, i fornitori e, più in generale, tutti gli outsourcers, i quali devono essere opportunamente resi edotti delle regole di condotta contenute nel Codice, così da uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto con l'Azienda.

Tutti devono avere un ruolo nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie e/o mobbing sia considerata inaccettabile, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo a sé ed agli altri norme di condotta ispirate ai principi del Codice.

Spetta ai Dirigenti di Struttura mettere in atto le strategie per prevenire il verificarsi di abusi nei settori di cui sono responsabili.

Essi, inoltre, devono presentare ai collaboratori il Codice, adottando le misure concrete per la sua attuazione.

Art. 4 - Consigliere di fiducia

E' istituita la funzione del Consigliere di fiducia, al quale possono rivolgersi le vittime di mobbing o di molestie sessuali per essere consigliate ed assistite nelle procedure informali o formali di cui ai seguenti articoli. E' una figura istituzionale, di provenienza esterna all'Ente, che agisce in piena autonomia e terzietà; è una figura di rete, propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro ed appropriato all'interno dell'Azienda, nel rilevare problemi e criticità nel proprio ambito di competenza e nell'elaborare idee sulla prevenzione e l'azione contro il Mobbing. Il Consigliere di fiducia svolgerà il proprio incarico, in ottemperanza con le normative vigenti, al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto e alla dignità di ogni lavoratore dell'ASL di Brescia.

Il Consigliere di fiducia può suggerire alla Direzione Aziendale azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa senza oneri a suo carico alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Ente a tale scopo.

Il Consigliere di fiducia, oltre a svolgere nel proprio ambito di competenza una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo, in particolare:

- concorda con il dipendente che ha esternato la situazione di mobbing la procedura più idonea da attivare per la soluzione del singolo caso;
- assiste il dipendente per la più idonea gestione della situazione e lo guida nell'eventuale attivazione delle procedure informali e/o formali previste dal presente Codice di Condotta;
- ove lo ritenga opportuno, può indicare al Direttore Generale idonei provvedimenti e misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di mobbing e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui tutti rispettino l'inviolabilità della persona;
- esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, in accordo con le norme del consenso informato e garantendo la assoluta riservatezza su tutti i fatti di cui viene a conoscenza;
- non può intraprendere alcuna iniziativa che non sia stata preventivamente autorizzata dal denunciante, che, in ogni momento, può ritirare la segnalazione o la denuncia;
- può chiedere, senza oneri per l'Azienda, l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

Il Consigliere di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Il Consigliere di fiducia viene individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali.

Ai fini dell'individuazione si terrà conto sia del percorso culturale del candidato, con preferenza per l'ambito giuslavoristico o socio/psicologico, sia del percorso professionale, con preferenza per l'attività prestata per le pubbliche amministrazioni. Si terrà altresì conto di ogni esperienza significativa, debitamente attestata, maturata in ambito nazionale od europeo/internazionale, sulla tematica delle discriminazioni nell'ambito del rapporto di lavoro, con preferenza per la specifica materia del mobbing e delle molestie sessuali.

Il Consigliere di fiducia è nominato dal D.G., previa procedura selettiva.

Il Consigliere di fiducia rimane in carica per la durata di un biennio e può essere riconfermato nell'incarico per un altro biennio.

Il Consigliere può essere revocato, con provvedimento motivato del D.G., su parere/proposta del Comitato Paritetico per il mobbing, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.

Al Consigliere di fiducia, che può interfacciarsi anche con gli Uffici dell'Ente, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita, deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.

Gli incontri dei dipendenti con il Consigliere di fiducia possono svolgersi anche in orario di servizio.

Il Consigliere di fiducia, almeno due volte l'anno, informa il Direttore Generale e il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing sulla casistica riscontrata e produce annualmente una relazione descrittiva dell'attività svolta.

Il Direttore Generale provvederà a far trasmettere la relazione annuale al Comitato Paritetico per il mobbing, al sistema di sicurezza aziendale (Datori di Lavoro Delegati, Servizio di Prevenzione e Protezione e Servizio del Medico Competente e RLS).

Il Consigliere di fiducia può partecipare alle riunioni del Comitato Paritetico per il mobbing, anche su invito dello stesso, con funzione propositiva, senza diritto di voto; può altresì partecipare, con funzione propositiva, alle riunioni periodiche ex art. 35 D.Lgs. 81/2008.

L'Azienda assicura al Consigliere di fiducia i mezzi e gli strumenti necessari per adempiere le sue funzioni.

Il D.G. individuerà una adeguata sede per l'Ufficio, informandone il Comitato Paritetico.

Il Consigliere dovrà garantire la sua presenza presso i locali appositamente individuati dall'Azienda all'interno del suo territorio, per lo svolgimento delle attività di cui all'incarico, almeno una volta al mese, per una durata oraria minima mensile di 4 ore, concordando con il Direttore Generale la modalità di effettuazione degli accessi. Al fine di garantire la riservatezza che ogni caso richiede, sarà comunque possibile da parte del Consigliere di fiducia utilizzare anche spazi informali fuori dall'Azienda.

Il Consigliere di fiducia deve avere a disposizione una linea telefonica riservata e una casella di posta elettronica dedicata.

Il Consigliere percepisce un compenso forfetario o un gettone di presenza da stabilirsi in riferimento all'attività svolta, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico, formalmente documentate.

Art. 5 - Procedura informale a seguito di segnalazione

La persona che si ritenga oggetto di mobbing o di molestie sessuali può rivolgersi informalmente al Consigliere di fiducia. Il Consigliere assume in trattazione il caso ed informa la persona stessa sulla modalità più idonea per affrontarlo.

Il Consigliere di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione del comportamento mobbizzante o della molestia, dispone di ampia facoltà di azione, in particolare:

- può sentire informalmente il presunto autore dei comportamenti mobbizzanti o molesti ed acquisire eventuali testimonianze;
- può valutare, d'intesa con il denunciante, l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con il presunto mobbizzatore o molestatore;
- qualora lo ritenesse necessario per tutelare la vittima della molestia, il Consigliere di fiducia può proporre al Direttore competente il trasferimento di una delle persone implicate od altre eventuali iniziative;
- il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con il denunciante e senza averne ricevuto l'espresso consenso. Il consenso del denunciante è imprescindibile per procedere ad un trasferimento dello stesso;

- ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e comunque la procedura informale deve concludersi entro 60 giorni, salvo motivate ragioni di proroga;
- in ogni momento della procedura, il denunciante, previo colloquio con il Consigliere di fiducia, può recedere dalla propria richiesta di procedura informale ed avviare la procedura formale di cui al seguente articolo, oppure avvalersi di altra forma di tutela;
- qualora il Consigliere di fiducia non ritenga idonea la procedura informale, può proporre a chi ha sottoposto il caso altre vie, non escluse quelle legali, se il comportamento denunciato configura ipotesi di reato;
- l'intervento del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che ogni caso richiede;
- la corrispondenza diretta al Consigliere di fiducia gli è recapitata direttamente in busta chiusa con la dicitura "riservata". Le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli sono registrati presso l'Ufficio del Consigliere sul protocollo dell'Azienda, con l'apposita funzione "protocollo riservato".

Art. 6 - Procedura formale a seguito di denuncia

Qualora la persona che si ritenga oggetto di mobbing o di molestie sessuali ritenga inidonei i tentativi di soluzione informale del problema, ovvero qualora ne ritenga insoddisfacente l'esito, può ricorrere alla procedura formale.

Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto o del mobbing da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza del Consigliere, al Direttore Amministrativo, fatta comunque salva ogni forma di tutela giurisdizionale, della quale potrà avvalersi.

Il Direttore Amministrativo, tramite i competenti uffici, avvalendosi eventualmente della collaborazione del Consigliere di fiducia, svolge gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, promuove il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

Qualora richiesto, il Consigliere di fiducia assiste la vittima di mobbing o molestie sessuali nella fase istruttoria dei procedimenti disciplinari promossi.

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

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, l'Amministrazione potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno. E' in ogni caso garantito che il trasferimento non avvenga in sedi che creino eccessivo disagio.

L'Azienda, di concerto con il Consigliere di fiducia, qualora richiesto dall'interessato, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti, eventualmente disponendo il trasferimento del presunto autore del mobbing e/o della molestia sessuale.

Il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, o ne altera la reale consistenza, allo scopo di danneggiare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente e, ricorrendone gli estremi, anche in sede penale.

Art. 7 - Garanzie

Il dipendente che sia esposto a comportamenti discriminatori, vessatori o a molestie sessuali, ha diritto all'interruzione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l'Azienda deve farsi carico. Chi segnala casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette. Ogni forma di ritorsione nei confronti di chi denuncia casi di mobbing o di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutata anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la facoltà della persona che li subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

L'Azienda garantisce il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie sessuali o di mobbing, assicurando le risorse necessarie e individuando modalità, forme e sedi idonee.

Art. 8 – Informazione-monitoraggio

L'Azienda si impegna a diffondere a tutto il personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere di fiducia. Si impegna, altresì, a portare a conoscenza del personale le procedure da seguire in caso di molestie/mobbing.

Tutti i dipendenti neo assunti, i collaboratori esterni, i fornitori, le imprese di costruzione e, più in generale, tutti gli outsourcers saranno portati a conoscenza del presente Codice di comportamento.

Si darà inoltre massima diffusione del presente Codice, anche attraverso la messa in rete nel sito Aziendale.

Allo scopo ultimo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona l'Azienda Sanitaria Locale, anche con la collaborazione del Sistema di Sicurezza Aziendale, adotterà le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità del presente Codice.

L'Azienda provvederà ad organizzare regolari attività di informazione/formazione sul fenomeno mobbing e sul benessere lavorativo.

Nei programmi di formazione l'Azienda inserirà informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione del mobbing, delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Il Comitato Mobbing e il Consigliere di fiducia promuoveranno azioni di monitoraggio del Codice, al fine di verificarne l'efficacia, procedendo a proporre eventuali modifiche o implementazioni.



Regione
Lombardia

ASL Brescia

PROT. N..... del
SCADENZA AVVISO: ORE 12,00 del

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Brescia

Viale Duca degli Abruzzi, 15 - 25124 Brescia - C.F. e P.I.: 03436310175
Tel. 030.38381 - Fax 030.3838233

AVVISO PUBBLICO

**per il conferimento del seguente incarico di lavoro autonomo: "Consigliere di fiducia"
contro il Mobbing e le molestie sessuali, previa valutazione comparativa**

Si porta a conoscenza che questa A.S.L. pubblica, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., il presente avviso per il conferimento di un incarico di lavoro autonomo a professionista in possesso dei requisiti sotto descritti.

Tale incarico verrà svolto, in conformità alle normative vigenti, al fine di promuovere un clima favorevole al rispetto ed alla dignità di ogni lavoratore dell'A.S.L. di Brescia. Le attività del Consigliere di fiducia saranno disciplinate dall'allegato "Codice di Condotta" dell'A.S.L. di Brescia, di cui alla deliberazione D.G. n. _____ del _____.

Il Consigliere di fiducia è figura istituzionale in possesso di idonee competenze e capacità professionali, che agisce in piena autonomia e terzietà; è una figura di rete, propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro ed appropriato all'interno dell'Azienda, nel rilevare problemi e criticità e nell'elaborare idee sulla prevenzione e l'azione contro il Mobbing.

Il Consigliere, oltre a svolgere una funzione preventiva nei confronti del disagio lavorativo, attua - per tutto quanto gli compete - i disposti del "Codice di Condotta".

Il Consigliere di fiducia rimane in carica per la **durata di un biennio e può essere riconfermato nell'incarico** per un altro biennio.

La nomina può essere revocata nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi e/o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza, riservatezza, con provvedimento del Direttore Generale su proposta del Comitato.

Il Consigliere di fiducia, almeno due volte l'anno, informa il Direttore Generale e il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing sulla casistica riscontrata e produce annualmente una relazione descrittiva dell'attività svolta.

Il Consigliere dovrà garantire la sua presenza presso i locali appositamente individuati dall'Azienda all'interno del suo territorio, per lo svolgimento delle attività di cui all'incarico, almeno una volta al mese, per una durata oraria minima mensile di 4 ore, concordando con il Direttore Generale la modalità di effettuazione degli accessi.

Per le attività connesse all'incarico, l'Amministrazione riconosce, in sede di prima applicazione, un compenso mensile di € 400,00 (quattrocento euro), cui dovranno essere applicate le ritenute fiscali, previdenziali ed assicurative definite dalla normativa vigente.

Tale compenso si considera non comprensivo delle spese sostenute a qualsiasi titolo per l'espletamento del presente incarico, le quali saranno rimborsate a seguito di presentazione di idonea documentazione giustificativa, secondo i criteri e le modalità in uso per i dirigenti del S.S.N..

L'entità del compenso potrà essere oggetto di revisione da parte dell'Azienda in relazione all'effettivo andamento dell'attività.

Potranno accedere all'incarico coloro i quali siano in possesso dei requisiti sotto indicati, posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal presente bando per la presentazione delle domande di ammissione e come previsto dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, che garantisce pari opportunità tra uomini e donne.

Gli interessati dovranno presentare domanda utilizzando il fac-simile allegato, che costituisce parte integrante del presente avviso, corredata di dettagliato **curriculum professionale in formato europeo debitamente documentato, datato e sottoscritto**, in una delle seguenti modalità:

- direttamente all'Azienda Sanitaria Locale di Brescia - **Ufficio Protocollo** - Viale Duca degli Abruzzi n. 15 - 25124 Brescia (dalle ore 08.30 alle ore 12.00 e dalle ore 14.00 alle ore 16.30), entro e non oltre il termine sottoindicato;
- le domande si considerano prodotte in tempo utile anche se spedite a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro il termine indicato. A tal fine, fa fede il timbro, la data e l'ora dell'Ufficio Postale accettante. In questo caso si considerano comunque pervenute fuori termine, qualunque ne sia la causa, le domande presentate al servizio postale in tempo utile e recapitate a questa Azienda Sanitaria oltre 5 giorni dopo il termine di scadenza.

Detto termine è perentorio e non si terrà conto delle domande, dei documenti e dei titoli che perverranno, qualunque ne sia la causa, dopo la scadenza dello stesso.

Il mancato rispetto, da parte degli aspiranti, del termine sopra indicato per la presentazione delle domande comporterà la non ammissione.

L'Azienda declina fin d'ora ogni responsabilità per eventuali dispersioni di comunicazioni dovute a inesatte indicazioni del recapito da parte dell'aspirante oppure a mancata o ritardata comunicazione del cambiamento di indirizzo, o per eventuali disguidi postali o telegrafici non imputabili a colpa dell'Azienda stessa; parimenti l'Azienda non risponde del mancato recapito o smarrimento della domanda di ammissione imputabile a terzi, a caso fortuito o di forza maggiore.

La domanda di partecipazione e la documentazione relativa dovranno pervenire

**entro e non oltre il termine perentorio
delle ore 12,00 del giorno _____**

I candidati dovranno essere in possesso dei seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o dell'Unione Europea;
- b) età non inferiore a 18 anni;
- c) idoneità fisica all'incarico, impegnandosi a comunicare eventuali variazioni;
- d) specifica formazione al compito ottenuta presso una delle sedi universitarie che formano il suddetto profilo;
- e) Laurea (ai sensi del vecchio ordinamento) in:
 - Giurisprudenza
 - Psicologia
 - Sociologia

oppure:

Diploma di Laurea Magistrale (D.M 16.03.07), già Laurea Specialistica, nelle seguenti classi:

LMG/01 Giurisprudenza

LM-51 Psicologia

LM-88 Sociologia e ricerca sociale

Sono fatte salve le norme in tema di equipollenze dei titoli di studio universitari.

f) eventuale iscrizione all'Albo dell'Ordine professionale, ove richiesta.

Il candidato non deve trovarsi in rapporto di lavoro dipendente e/o libero professionale con l'ASL di Brescia da almeno 5 anni.

Il candidato dovrà dichiarare di non essere stato destituito o dispensato dal Servizio presso Pubbliche Amministrazioni.

I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal presente avviso per la presentazione delle domande.

I titoli possono essere prodotti in originale o in copia legale o autenticata ai sensi di legge, ovvero autocertificati nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente (D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445).

La domanda di partecipazione e le dichiarazioni sostitutive non necessitano dell'autenticazione se sottoscritte dall'interessato avanti al funzionario addetto ovvero inviate unitamente a fotocopia di documento di riconoscimento.

Per l'espletamento dell'incarico è richiesta una buona conoscenza degli strumenti informatici.

La Commissione tecnica (composta da tre membri) appositamente nominata dal Direttore Generale, valuterà i contenuti del curriculum professionale, presentato dai candidati, concernenti le attività professionali e di studio attinenti all'incarico da svolgere, secondo quanto previsto dall'art. 3 del Regolamento Aziendale approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 185 del 31.03.2009. La Commissione, per i suddetti elementi, formulerà un sommario giudizio.

Il colloquio con i candidati sarà diretto alla valutazione delle capacità professionali del candidato, con riferimento anche alle esperienze professionali documentate in ragione dell'attività sopra richiamata.

La Commissione, dopo il colloquio, formulerà apposito giudizio.

Il Consigliere di fiducia è individuato dal Direttore Generale tra tutti i candidati idonei, selezionati dalla Commissione esaminatrice, tra persone esterne all'ASL di Brescia con comprovate competenze professionali nel campo della psicologia del lavoro e/o del diritto del lavoro.

Con il presente avviso non è posta in essere alcuna procedura concorsuale o paraconcorsuale. L'Amministrazione si riserva il diritto di prorogare i termini, sospendere, modificare o annullare il presente avviso, a suo insindacabile giudizio, senza obbligo di comunicarne i motivi.

L'approvazione degli atti della Commissione Tecnica ed il conferimento dell'incarico di lavoro autonomo sarà oggetto di deliberazione del Direttore Generale.

Per ulteriori informazioni circa il presente avviso è possibile contattare il Servizio Risorse Umane - U.O. Trattamento Giuridico tel. 030.3838211/8212.

Ai sensi degli art. 11 e 13 del D.Lgs. n. 196/2003, si informa che i dati personali raccolti con la presente dichiarazione saranno utilizzati esclusivamente per finalità connesse al procedimento per il quale sono stati acquisiti. Potranno essere comunicati ad altra P.A. o diffusi solo nei casi previsti da leggi o da regolamenti. La comunicazione ad altra P.A. è inoltre consentita quando è comunque necessaria per lo svolgimento di funzioni istituzionali. Inoltre, in relazione al trattamento dei dati personali, l'interessato gode dei diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003.

Con la presentazione della domanda è implicita, da parte del candidato, l'accettazione, senza riserve, di tutte le prescrizioni del presente avviso, di legge e di regolamento in vigore ed

eventuali modificazioni che potranno essere disposte con effetto anteriore alla conclusione dell'avviso pubblico.

Il presente avviso è altresì pubblicato sul sito aziendale (www.aslbrescia.it).

IL DIRETTORE
SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott. Marco Tufari)

AVVISO PUBBLICO

per il conferimento del seguente incarico di lavoro autonomo: "Consigliere di fiducia" contro il Mobbing e le molestie sessuali, previa valutazione comparativa

Il/la sottoscritto/a chiede di partecipare alla procedura per il conferimento dell'incarico di cui in oggetto.

A tal fine, a conoscenza di quanto disposto dall'art. 496 del Codice Penale e dall'art. 76 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 sulla responsabilità penale cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci, sotto la propria responsabilità, **dichiara**:

1. che il proprio cognome è:
2. che il proprio nome è:
3. che il proprio codice fiscale è
4. che la propria PARTITA IVA è
5. di essere nato/a a.....Prov
il
6. di essere anagraficamente residente nel Comune di
Cap
- in Via..... n.,
Telefono, Cellulare
7. di essere cittadino
8. di non aver riportato condanne penali e di non avere procedimenti penali pendenti;
ovvero
 di aver riportato le seguenti condanne penali e/o di avere i seguenti procedimenti penali pendenti:
9. di non essere stato destituito o dispensato dal servizio presso Pubbliche Amministrazioni;
10. di essere in possesso del Diploma di laurea in
conseguito presso
(denominazione ed indirizzo dell'Istituto),
in data.....con votazione
11. di essere iscritto all'Albo dell'Ordine professionale
dal al n.....;
12. di essere in possesso del Diploma di specializzazione nella disciplina di
conseguito presso l'Università
(denominazione ed indirizzo dell'Istituto)
in data, con votazione
13. di essere in possesso dei seguenti ulteriori titoli:
.....
.....

.....
.....;

14. di avere prestato servizio presso le seguenti Pubbliche Amministrazioni:

Tipo Ente _____

Denominaz. Ente _____

Indirizzo Ente _____

Profilo Professionale _____

Disciplina _____

Data inizio _____ / _____ / _____ Data fine _____ / _____ / _____

Tipo di rapporto (indicare se rapporto di dipendenza, CO.CO.CO, collaborazione professionale, ecc.)

ore sett.li (indicare se tempo pieno/tempo parziale con percentuale) _____

Vedi allegato, per il quale si attesta la conformità all'originale, n.....

Tipo Ente _____

Denominaz. Ente _____

Indirizzo Ente _____

Profilo Professionale _____

Disciplina _____

Data inizio _____ / _____ / _____ Data fine _____ / _____ / _____

Tipo di rapporto (indicare se rapporto di dipendenza, CO.CO.CO, collaborazione professionale, ecc.)

ore sett.li (indicare se tempo pieno/tempo parziale con percentuale) _____

Vedi allegato, per il quale si attesta la conformità all'originale, n.....

15. di accettare tutte le indicazioni, modalità e prescrizioni contenute nel presente Avviso Pubblico e di manifestare il proprio consenso affinché i dati forniti possano essere trattati nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), per gli adempimenti connessi alla presente procedura nonché all'eventuale procedura di gestione del contratto di incarico e relativi flussi informativi connessi.

16. di eleggere il seguente domicilio presso il quale deve, ad ogni effetto, essere fatta ogni eventuale comunicazione, impegnandosi a comunicare le eventuali variazioni successive ed esonerando l'ASL di Brescia da qualsiasi responsabilità in caso di propria irreperibilità:

presso

.....

Via n.

Frazione del Comune di

..... (Prov.)

c.a.p. Telefono

Mail per eventuali comunicazioni@.....

Allega alla presente domanda il proprio curriculum, l'elenco dei documenti e dei titoli presentati.

Luogo,..... data

Firma

Autenticazione di sottoscrizione omessa a norma dell'art.39 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

Il sottoscritto **allega fotocopia fronte-retro del documento di identità**
rilasciato da..... In data

Oppure

Sottoscrizione in presenza del dipendente addetto

A.S.L. di Brescia

U.O. Trattamento Giuridico

Attesto che la suesesa dichiarazione è stata sottoscritta in mia presenza dall'interessato/a,

identificato/a per

Il dipendente addetto

Brescia,

DELIBERAZIONE N. - - - 497

ADOTTATA IL 20 OTTOBRE 2010 AD OGGETTO:

Approvazione "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da comportamenti e situazioni riconducibili al mobbing ed alle molestie sessuali", istituzione del Consigliere di fiducia ed approvazione di avviso pubblico.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL DIRETTORE GENERALE


(Dr. Carmelo Scarcella)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO


(Dott. Pietro Luigi Colombi)

IL DIRETTORE SANITARIO


(Dr. Francesco Vassallo)

IL DIRETTORE SOCIALE

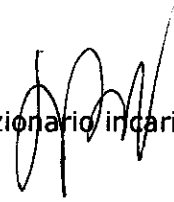

(Dott.ssa Anna Calvi)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata in copia all'albo della Sede legale dell'A.S.L. di Brescia e sul relativo sito web (www.aslbrescia.it) nella sezione Albo Telematico il giorno 25 OTT 2010 e vi rimarrà per 15 giorni.

Brescia, li 25 OTT 2010

Il Funzionario incaricato



CERTIFICATO DI COPIA AUTENTICA

Ai sensi dell'art. 18 D.P.R. n. 445 del 28.12.2000 attesto la conformità della presente copia, composta da numero _____ pagine, all'originale depositato agli atti.

Brescia, li _____
