

	CODICE ETICO AZIENDALE DI COMPORTAMENTO Delibera n. del	REG-04
U.O.C. Gestione Risorse Umane		Pag. 1 di 7

CODICE ETICO AZIENDALE DI COMPORTAMENTO

per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell'ambito dell'Azienda ULSS 8 Berica -Vicenza - Regione Veneto

PREMESSA

L'Azienda ULSS 8 Berica fa proprie le finalità della Legge Regionale Veneto n. 8 del 22 gennaio 2010 intitolata *"Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro"*, la quale, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35 e 41 della Costituzione della Repubblica italiana, riconosce l'inviolabilità della dignità umana e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, in modo particolare nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa svolta.

Con il presente Codice etico di comportamento, pertanto, l'Azienda intende dotarsi di strumenti efficaci a prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* e tutelare la salute psicofisica dei lavoratori anche ai fini dell'applicazione del D.L.G n. 81/ 2008. In particolare, tra gli strumenti disciplinati dal presente Codice etico di comportamento si prevedono: interventi di divulgazione e di formazione specifica; l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia; la definizione di procedure di tutela, informale e formale.

Art. 1 – Finalità

Principi

L'Azienda ULSS 8 Berica riconosce l'inviolabilità della dignità dell'essere umano e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona e a non essere, direttamente o indirettamente, oggetto di comportamenti discriminatori o vessatori o di trattamenti degradanti o umilianti.

L'Azienda ULSS 8 Berica retifica e adotta il Codice etico di comportamento promulgato con delibera n. 399 del 16-6-2015, al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell'esercizio dell'attività lavorativa svolta. L'Azienda intende promuovere e sostenere azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa. La prevenzione contro atteggiamenti che colpiscono, in modo diretto o indiretto, il rispetto, la dignità e la collaborazione tra le persone ha, infatti, una ricaduta diretta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.

L'Azienda considera il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori un valore primario, strettamente correlato alle modalità di organizzazione del lavoro e alla qualità delle relazioni interpersonali. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1 sono, altresì, promosse azioni di prevenzione, formazione, sostegno, informazione ed assistenza.

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro, di prevenire qualsiasi forma di disagio lavorativo e di promuovere norme comportamentali idonee ad assicurare un clima lavorativo, nel quale a tutti, lavoratrici e lavoratori, siano garantiti uguale dignità e rispetto, l'Azienda:

1. riconosce che la qualità della prestazione è espressione della professionalità tecnica, etica e deontologica di ogni operatore, nonché della valorizzazione della sua dignità professionale e personale;
2. contrasta tutti quegli atteggiamenti offensivi che, ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi, confliggono palesemente con i caratteri di una società civile e democratica.
3. vigila affinché siano perseguiti ed evitati: il *mobbing*, in tutte le sue forme; comportamenti riconducibili a molestie sessuali; ogni modalità comunicativa di tipo ostile e ingiustificatamente aggressivo, che finisce per esacerbare e influenzare negativamente un sereno clima organizzativo. Le attività di prevenzione saranno quindi finalizzate a contrastare situazioni di disagio lavorativo, *mobbing* e molestie sessuali. L'obiettivo è quello di concorrere a creare un'atmosfera lavorativa aziendale ordinata e armoniosa .

Art. 2 –Definizione di disagio lavorativo e *mobbing*

Il disagio lavorativo può manifestarsi quando sussistono molteplici condizioni organizzative disfunzionali, definibili come “costrittività organizzative”, riportate di seguito in modo semplificato e citando le più ricorrenti:

marginalizzazione dall'attività lavorativa;

svuotamento di mansioni;

mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata;

mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;

cambio ripetuto ed ingiustificato di attribuzione di attività;

ripetuti trasferimenti ingiustificati;

prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;

prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi che acuiscono i sensi di impotenza e di frustrazione ;
impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
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.

Il *mobbing* è una forma di terrore psicologico caratterizzato da un atteggiamento ostile e non etico, posto in essere da una o più persone in genere nei confronti di un solo individuo il quale, a causa del *mobbing*, viene a trovarsi in una condizione indifesa e fatto oggetto di una serie di iniziative vessatorie e persecutorie.

Le azioni lesive attuate nei contesti lavorativi possono essere identificate nelle costrittività organizzative o in altre situazioni assimilabili sopra elencate. Nello specifico, in ambito lavorativo le azioni sono intenzionali, frequenti e ripetitive nel tempo, mirate ad allontanare o ad emarginare la lavoratrice o il lavoratore. Tali azioni quando assumono la forma di discriminazione e persecuzione, possono determinare considerevoli sofferenze mentali, psico-fisiche e sociali.

Il *mobbing* genera nel soggetto destinatario di tali condotte sentimenti di ansia, paura, angoscia, sconforto, rabbia, impotenza, disistima, smania di rivalsa e vendetta, rassegnazione e sfiducia verso sé e gli altri, con conseguente pregiudizio alla propria salute psicofisica, alla propria vita relazionale e sociale, alla propria immagine interiore e pubblica, al diritto ad una condizione professionale libera e dignitosa e, nel contempo, influisce negativamente sul clima organizzativo.

Art. 3 – Molestie sessuali: definizioni e tipologie

Ai fini del presente Codice etico di comportamento, costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche solo verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato su allusioni sessuali, 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 nei suoi confronti.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale ogni comportamento quale:
richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è destinatario;
ritorsioni di qualunque genere subite per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
contatti fisici sgradevoli o indesiderati;
apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
esposizione ed esibizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o comportamenti denigratori in ragione del proprio personale orientamento sessuale.

Art. 4 – Codice etico aziendale di comportamento - Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente Codice etico di comportamento si applica a tutti/e i/le dipendenti dell'Azienda, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato e va portato a conoscenza del personale che svolge la propria attività lavorativa in rapporti contrattuali di convenzione interna, consulenza o appalto e a soggetti in attività formativa di stage/tirocinio.

Tutto il personale è tenuto ad uniformare il proprio comportamento ai principi e alle

regole generali enunciate.

I dirigenti sono responsabili dell'osservanza del presente Codice etico di comportamento e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire a situazioni di disagio lavorativo, molestie sessuali e a fenomeni di *mobbing*, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Ciascun operatore, nell'ambito aziendale, ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice partecipa all'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco.

La Direzione Aziendale, tutti i Direttori e i Responsabili delle strutture complesse e semplici dell'Azienda devono connotare la propria attività e garantire un clima relazionale rispettoso e adeguato allo svolgimento corretto del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative che impediscano e reprimano forme di isolamento e discriminazione. Sono altresì responsabili della conoscenza e dell'applicazione del presente Codice Etico di comportamento da parte dei propri collaboratori.

Art. 5 – Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di disagio lavorativo, molestia sessuale e/o *mobbing* sono tenute alla riservatezza in ordine a quanto conosciuto per lo svolgimento delle attività di cui ai seguenti articoli. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile nelle forme e nei modi stabiliti dalla vigente legislazione e, in particolare, dal d.lgs 196/2003 (cd. Codice della privacy).

La corrispondenza diretta al/la Consigliere/a di fiducia è recapitata direttamente alla medesima su protocollo riservato.

Anche le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli sono registrate su protocollo riservato.

TITOLO II

Procedure per la prevenzione e la trattazione dei casi di *mobbing*, disagio lavorativo e molestie sessuali

Art. 6 - Formazione e informazione

L'Azienda promuove, mediante i Servizi ed Organismi preposti, progetti indirizzati alla prevenzione e alla informazione sui fenomeni di disagio lavorativo, molestie sessuali e *mobbing*.

Il Servizio Formazione ed aggiornamento del personale, avvalendosi anche di altre strutture, in particolare del CUG, predispone interventi formativi tesi a favorire la cultura del rispetto ed il buon clima lavorativo tra gli operatori nell'ambiente di lavoro.

Dovrà, inoltre, prevedere interventi formativi riguardanti le qualità manageriali necessarie al mantenimento di un buon clima lavorativo aziendale e alla prevenzione del disagio lavorativo, della molestia sessuale e del *mobbing*, anche in riferimento alle indicazioni dell'Accordo Stato Regioni 221 del 21 dicembre 2001.

Art. 7 – Sportello di assistenza e di ascolto

L'Azienda ULSS 6 ha proceduto, in applicazione alla Legge Regionale 8/2010, ad attivare presso lo

SPISAL lo "Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro". I lavoratori potranno rivolgersi allo Sportello per avere informazioni ed essere guidati, in assoluta riservatezza, nella comprensione della loro condizione di disagio.

Art. 8 – Consigliere/a di fiducia - nomina e compiti

Il Direttore Generale nomina il/la Consigliere/a di fiducia, al/la quale si possono rivolgere i lavoratori che si ritengono vittime di comportamenti molesti o di fenomeni di disagio lavorativo, *mobbing* o molestia sessuale, per essere consigliati e assistiti nelle procedure informali di cui al seguente articolo.

Il/la Consigliere/a di fiducia viene individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale incaricata dall'Azienda, che agisce in piena autonomia.

Il/la Consigliere/a di fiducia rimane in carica per 4 anni dalla data della nomina. Il/la Consigliere/a di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti, si avvale prioritariamente degli Uffici e del personale del Servizio Gestione Risorse Umane e, nonché di altri Uffici Aziendali, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e, all'occorrenza, può chiedere la collaborazione di esperti.

Al/la Consigliere/a di fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli/le fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Ha, inoltre, il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio.

Il/la Consigliere/a di fiducia, su richiesta della persona interessata, prende in esame il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento segnalato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte denunciante sia di quella del denunciato. La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia avviene in orario di servizio.

Il/la Consigliere/a di fiducia, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, indica azioni, specifiche o generali, volte a promuovere ed assicurare nelle UU.00. e nei Servizi Aziendali un clima lavorativo nel quale, a tutti i lavoratori e lavoratrici, sono riconosciuti uguale dignità e rispetto e l'opportunità/possibilità di partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Azienda da esse derivanti.

Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del presente Codice Etico di comportamento il/la Consigliere/a di fiducia trasmette semestralmente alla Direzione Aziendale, al Servizio Gestione Risorse Umane e al C.U.G. relazione sull'attività svolta, in particolare evidenziando il numero dei casi trattati, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

Il/la Consigliere/a di fiducia può essere revocato, con delibera motivata del Direttore Generale, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazione agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza, fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.

Art. 9 - procedure da adottare nei casi di disagio lavorativo *mobbing* e di molestie sessuali

Qualora un soggetto si ritenga sottoposto ad atti o comportamenti rientranti tra le forme indicate agli articoli 2 e 3 del presente Codice, potrà rivolgersi allo sportello di ascolto sul *mobbing* sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale che effettuerà un primo filtro e, qualora sussistano le condizioni per l'invio, lo indirizzerà al/la Consigliere di fiducia designato/a per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento del/la Consigliere/a di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

Art. 10 - Procedura informale- Intervento del/la Consigliere/a di fiducia

Oltre i 30 giorni dalla conoscenza del fatto dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e il ripristinarsi di un sereno ambiente di

lavoro.

Il/la Consigliere/a di fiducia può acquisire testimonianze libere e volontarie nonché richiedere l'apporto di esperti al fine di formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati. Si può avvalere delle professionalità che operano nell'ambito dello "Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro", attivo presso lo SPISAL, per le problematiche legate alle costrittività organizzative.

Nessuna iniziativa può essere assunta dal/la Consigliere/a di fiducia senza preventivo ed espresso consenso della persona interessata.

La parte lesa può ritirare la segnalazione in ogni momento della procedura, senza obbligo di motivazione.

L'intervento del/la Consigliere/a di fiducia avviene nel pieno rispetto del principio di riservatezza.

Art. 11 – Procedura formale

Qualora la persona che si ritiene vittima di comportamenti recanti disagio lavorativo, di *mobbing* e/o di molestie sessuali, ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale del caso e/o non soddisfacenti i risultati ottenuti con l'intervento della Consigliere/a di fiducia, può trasmettere una formale segnalazione al Direttore/Responsabile dell' U.O./Servizio, fatta salva, in ogni caso, ogni altra tutela giurisdizionale della quale vorrà avvalersi.

Qualora il presunto autore di azioni di disagio lavorativo, di *mobbing* o di molestie sessuali sia il Direttore/ Responsabile o il diretto superiore dell'esponente, la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente al Direttore Amministrativo, Sanitario, dei Servizi Sociali e della Funzione territoriale secondo l'area di competenza.

Il Direttore/ Responsabile dell'U.O./Servizio al quale perviene la segnalazione, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare o trasmette gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ai sensi della normativa vigente per quanto concerne le ipotesi di mobbing e di molestie sessuali.

Per quanto riguarda il problema di disagio lavorativo il Direttore dell'Unità Operativa promuove ogni azione utile e superare la situazione di disagio lavorativo.

Art. 12 – Disposizioni finali

Sarà cura dell'Azienda promuovere un'azione di monitoraggio in collaborazione con il C.U.G, sulla base di un report statistico dei principali indicatori di disagio universalmente riconosciuti, quali, ad esempio: l'assenteismo per malattia, contenziosi legali, comportamenti antisindacali, trasferimenti impropri. Si potranno avvalere della collaborazione del Medico Competente, RSPP e gli RLS.