

CODICE DI CONDOTTA dell'ASST Bergamo Est

INDICE

Premessa.....	pag. 3
Ambito di applicazione.....	pag. 3
Articolo 1 – Principi e finalità.....	pag. 3
Articolo 2 – Definizione di discriminazione.....	pag. 3
Articolo 3 – Definizione di molestia.....	pag. 4
Articolo 4 – Definizione di mobbing.....	pag. 4
Articolo 5 – Consigliere di fiducia.....	pag. 5
Articolo 6 – Ascolto.....	pag. 5
Articolo 7 – Procedura informale.....	pag. 5
Articolo 8 – Procedura formale.....	pag. 6
Articolo 9 – Tutela e riservatezza.....	pag. 6
Articolo 10 – Norme finali.....	pag. 6

PREMESSA

L'Azienda Socio Sanitaria di Bergamo Est, richiamati:

- i principi costituzionali in materia di parità sostanziale tra uomini e donne (artt. 3, 37, 51 Cost.);
- la Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- il D.Lgs n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- la Risoluzione A3-0043/94 avente ad oggetto la designazione di un Consigliere con il compito di contrastare i casi di molestie sessuali e la Risoluzione A5-0283/2001 in materia di mobbing sul posto di lavoro;
- il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;
- il Codice di comportamento aziendale;

adotta il presente Codice di condotta con l'obiettivo di garantire a tutti coloro che operano, a vario titolo, all'interno dell'Azienda, un ambiente sereno nel quale i rapporti interpersonali siano improntati sul rispetto della dignità e inviolabilità della persona, sull'etica, sulla correttezza, sull'eguaglianza e sulla non discriminazione, nell'ottica di:

- tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- impedire che ragioni di carattere organizzativo e gestionale possano favorire situazioni di disagio, disparità, conflitti e isolamento;
- garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza delle parti coinvolte.

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice si applica a tutti i soggetti che operano, a vario titolo, all'interno della ASST Bergamo Est.

Tutto il personale, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto a favorire un ambiente di lavoro sereno ed un clima relazionale proficuo e disteso. I dirigenti Responsabili di Struttura, inoltre, hanno il dovere di mettere in atto azioni volte a prevenire qualsiasi situazione di discriminazione, violenza e molestia, vigilando sul rispetto del Codice.

Art. 1 – PRINCIPI E FINALITÀ

Essere trattati con rispetto e dignità costituisce un diritto inalienabile di ogni soggetto che opera all'interno dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Bergamo Est.

L'Azienda favorisce il benessere organizzativo attraverso la promozione di un ambiente di lavoro che consenta il mantenimento di un alto livello di benessere fisico e psicologico dei lavoratori. Sono indicatori di benessere organizzativo, a titolo meramente esemplificativo, il senso di autorealizzazione e di appartenenza all'Azienda, le relazioni interpersonali positive e distese con colleghi e superiori, l'equilibrio tra vita privata e lavoro, la condivisione dei valori aziendali.

Ciascun dipendente o soggetto assimilabile ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per il raggiungimento di tali obiettivi.

Ogni comportamento teso a discriminare o offendere non è tollerabile e costituisce violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Chi denuncia casi di molestia, discriminazione o mobbing ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione, diretta od indiretta. Analogo diritto è riservato alla persona ritenuta responsabile dell'atto vessatorio.

Art. 2 – DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, età, origine etnica, religione, orientamento politico, orientamento sessuale e, in generale, in riferimento alla loro sfera sociale e personale.

Si determina discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere taluni lavoratori in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, in ragione delle cause sopra menzionate.

Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Art. 3 – DEFINIZIONE DI MOLESTIA

Molestia: comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, avente 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.

Molestia sessuale: comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente 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.

A titolo esemplificativo, sono ipotesi di molestia sessuale:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- b) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- c) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi in cambio di prestazioni sessuali;
- d) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- e) contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
- f) apprezzamenti sul corpo e/o commenti offensivi su sessualità o orientamento sessuale;

Molestia morale: comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità.

A titolo esemplificativo, sono ipotesi di molestia morale:

- a) offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici ovvero ogni altra azione di discredito della persona;
- b) rimproveri posti in essere con le modalità di cui al precedente capoverso, minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi, azioni che creano demotivazione o sfiducia;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali: cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

ART. 4 – DEFINIZIONE DI MOBBING

Per mobbing si intende l'insieme di reiterati comportamenti aggressivi, persecutori, vessatori o denigratori, da parte di colleghi (mobbing orizzontale) o di superiori (mobbing verticale), finalizzati ad emarginare e mortificare chi ne è vittima e tali da produrre effetti pregiudizievoli sull'equilibrio psicofisico del lavoratore.

Ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere i seguenti elementi:

- a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e

- prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi;
- b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
 - c) il nesso eziologico tra la descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psicofisica e/o nella propria dignità;
 - d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio, unificante di tutti i comportamenti lesivi.

Art. 5 – CONSIGLIERE DI FIDUCIA

L'Azienda istituisce la figura del Consigliere di Fiducia incaricato di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing e di avviare le procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

Il Consigliere di Fiducia è nominato dal Direttore Generale e dura in carica tre anni, rinnovabili.

L'incarico può essere revocato, con comunicazione formale del Direttore Generale, in caso di gravi e reiterate omissioni, inadempienze, ritardi o violazioni degli obblighi di riservatezza, imparzialità e correttezza.

Il Consigliere di fiducia può essere individuato tra soggetti interni o esterni all'Azienda in possesso di requisiti di esperienza, competenza professionale e capacità relazionale, tali da consentire un ascolto qualificato delle problematiche segnalate e una gestione ottimale dei casi.

Il Consigliere di fiducia espleta il proprio incarico in piena autonomia nei locali messi a disposizione dall'ASST che provvede, inoltre, a fornire ogni necessario supporto allo svolgimento delle sue attività.

Al Consigliere di fiducia è garantito l'accesso agli atti ed alle informazioni necessarie per la gestione dei casi.

All'occorrenza il Consigliere di Fiducia si avvale della collaborazione di esperti appartenenti alle istituzioni del territorio per gli approfondimenti necessari alla gestione di casi specifici garantendo, al contempo, la riservatezza dei dipendenti coinvolti.

Gli incontri con il Consigliere di Fiducia avvengono previo appuntamento e, di regola, in orario di servizio.

Ogni anno il Consigliere di fiducia relaziona sulla propria attività al Direttore Generale ed al CUG e suggerisce azioni positive volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.

Art. 6 - ASCOLTO

Chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o di comportamenti lesivi della dignità o di subire una situazione di disagio a causa di molestie, discriminazioni, mobbing può rivolgersi al Consigliere di Fiducia per gli opportuni approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento sul piano informale e/o formale.

Il Consigliere di Fiducia e l'Azienda assicura, nel corso di tutte le fasi della procedura, l'assoluta riservatezza in merito alla vicenda segnalata.

La Direzione Generale, anche su proposta del Consigliere di Fiducia, può sottoscrivere con le Istituzioni presenti sul territorio e con le associazioni antimobbing, convenzioni utili ad una migliore gestione dei problemi legali, sanitari e sociali che si dovessero affrontare.

Art. 7 – PROCEDURA INFORMALE

Ricevuta la segnalazione da parte della persona che ritiene di aver subito discriminazioni, molestie o mobbing, il Consigliere di fiducia:

- a) indica al lavoratore, in base alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, le possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;
- b) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione del caso;
- c) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi denuncia e il presunto responsabile;
- d) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;
- e) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità dei soggetti coinvolti;

f) si relaziona, ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione sul luogo di lavoro;

g) al termine della procedura, da concludersi nel più breve tempo possibile, comunica per iscritto al CUG ed alle parti coinvolte le proprie conclusioni, anche suggerendo le azioni ritenute idonee per la positiva risoluzione del caso.

Il Consigliere di fiducia non assume alcuna iniziativa senza la previa autorizzazione del segnalante.

Il segnalante può ritirare la segnalazione in ogni momento.

Art. 8 – PROCEDURA FORMALE

In alternativa alla procedura informale ovvero quando la stessa non abbia sortito effetti, la lavoratrice o il lavoratore che abbia subito discriminazioni, molestie o mobbing può presentare denuncia scritta al Responsabile della Struttura di appartenenza, anche con il supporto e l'assistenza del Consigliere di fiducia.

Il Responsabile della Struttura che riceve la denuncia, 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 e dei Regolamenti aziendali.

Qualora il Responsabile della Struttura sia anche soggetto coinvolto, la denuncia deve essere indirizzata al Dirigente gerarchicamente superiore.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, anche su richiesta dei soggetti coinvolti, l'Amministrazione potrà valutare l'adozione di un provvedimento di trasferimento in via temporanea, al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno. È in ogni caso garantito che il trasferimento non avvenga in sedi che creino eccessivo disagio.

Il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti allo scopo di danneggiare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente.

Art. 9 – TUTELA E RISERVATEZZA

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, discriminazione o molestia, nonché nei confronti dei testimoni o di altri soggetti coinvolti, è valutata anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la facoltà della persona che li subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie, discriminazioni, mobbing, lesione della dignità sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento. L'Azienda garantisce il sostegno psicologico alle persone vittime di discriminazioni, molestie o di mobbing, assicurando le risorse necessarie e individuando modalità, forme e sedi idonee.

Art. 10 - NORME FINALI

Il presente Codice entrerà in vigore dopo 15 giorni dalla sua adozione.

L'Azienda si impegna a pubblicizzare il Codice, anche tramite la pubblicazione nella sezione dell'Amministrazione Trasparente e a comunicare al personale il nome e la mail di reperibilità del Consigliere di Fiducia.

Si darà, inoltre, massima diffusione del presente documento, anche tramite pubblicazione presso l'Albo pretorio ed il sito web aziendale.

L'Amministrazione si impegna ad organizzare momenti di formazione specifica riguardo le problematiche trattate nel presente Codice, anche avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia.