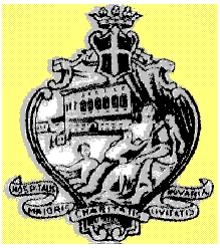

REGIONE PIEMONTE

AZIENDA OSPEDALIERA " MAGGIORE DELLA CARITA' "

COMITATO PARITETICO
SUL FENOMENO DEL MOBBING

CODICE ETICO per la tutela della dignità dei lavoratori dell'Azienda Ospedaliera Maggiore della Carità di Novara.

Art. 1 Ambito di applicazione

1. L'Amministrazione definisce il presente Codice Etico di tutti i lavoratori e lavoratrici all'interno dell'Azienda Ospedaliera Maggiore della Carità al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona.
2. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda a qualsiasi titolo.

Art. 2 Principi e finalità

1. L'amministrazione aziendale garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed al trattamento sul lavoro.
2. Nei rapporti interpersonali, ognuno è tenuto a contribuire e a mantenere un ambiente ed una organizzazione di lavoro fondata su principi di correttezza, libertà, dignità, trasparenza ed uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi. Con il presente codice l'Azienda intende sensibilizzare a comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico delle persone come valore fondamentale della "salute". L'azienda ritiene che prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di quei comportamenti che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone sia condizione indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi aziendali nonché per la qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.
3. Ogni comportamento determinato da violenza morale e persecuzione psicologica od atto indesiderato a connotazione sessuale costituisce un'intollerabile violazione della dignità dei/delle dipendenti.
4. L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da violenze morali e persecuzioni psicologiche, da qualsiasi atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.
5. Tali comportamenti compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei /colui che la subisce.
6. L'autore/autrice di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, viola un preciso dovere d'ufficio.
7. La/il dipendente che abbia subito violenze morali e persecuzioni psicologiche o molestie sessuali ha diritto alla inibizione ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.
8. Ogni violazione della dignità della/del lavoratrice/lavoratore (in particolare la molestia sessuale, la violenza morale e la persecuzione psicologica) può costituire ipotesi di illecito disciplinare.
9. Chi denuncia casi di violenza morale e persecuzione psicologica o di molestie sessuali, ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette ed indirette.

Art. 3 Definizioni

Violenza morale e persecuzione psicologica

1. Per violenza morale e persecuzione psicologica si intende ogni atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa.
2. In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;
- 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, se non compiutamente giustificati;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi anche in condizione di eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale.

Molestie sessuali

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti.
2. In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti od atteggiamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Art. 4 Norme di comportamento.

1. Sono vietate le violenze, le persecuzioni psicologiche e le molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Art. 5 Procedure da adottare in casa di molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche.

1. La/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a violenze morali e persecuzioni psicologiche o a molestie sessuali, potrà attivare in ordine consequenziale:

- la procedura informale, rivolgendosi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia designata/o nel tentativo di dare soluzione al caso;
- la procedura formale, presentando denuncia con le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 6 Consigliera/e di fiducia

1. In applicazione del presente Codice ed in conformità agli artt. 5 del CCNL Comparto Sanità e 7 del CCNL Dirigenza, l'Amministrazione aziendale istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia che è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o violenza morale e persecuzione psicologica.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia è persona scelta dall'Azienda e non dipendente della stessa, che possiede l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie a svolgere il compito assegnato.
3. E' nominata/o dal Direttore Generale su designazione del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e dura in carica 4 anni.
4. Ogni anno il/la Consigliere/a di fiducia relaziona sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato Paritetico, suggerendo azioni opportune volte ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone. Partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Azienda.

Art. 7 Procedura informale - intervento della Consigliera/e di fiducia

1. La Consigliera/il Consigliere, su richiesta della/del dipendente oggetto di violenze morali e persecuzioni psicologiche e/o molestie sessuali , interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. In particolare la/il Consigliera/e di fiducia:
   - esamina il caso, fornendo all'interessata/o ogni utile informazione, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
   - procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;
   - d'intesa con la persona offesa dal comportamento molesto, valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, con il/la presunto/a molestatore/trice;
   - può chiedere l'intervento di altri esperti per supportare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
   - deve preventivamente comunicare, ad entrambe le parti,e previo assenso della parte lesa ogni iniziativa del procedimento che intende assumere e le proposte conclusive, per la soluzione che ritiene di promuovere;
   - riferisce al Direttore Generale sull'esito della procedura.
3. La procedura informale deve terminare entro 90 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 90 giorni.
4. La persona offesa ha la facoltà di recedere dalla propria richiesta di procedura informale in ogni momento e di avvalersi di altra forma di tutela.
5. L'intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che ogni caso richiede.

Art. 8 Procedura formale

1. Qualora la/il dipendente oggetto delle violenze morali e persecuzioni psicologiche e/o molestie sessuali , dopo aver espletato la procedura informale, lamenti un permanere di un comportamento indesiderato, potrà sporgere formale denuncia (eventualmente con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere di fiducia) fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
2. Tale denuncia andrà presentata:

- per il personale dell'area del comparto alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ovvero alla Direzione Generale qualora la presunta/il presunto autrice/autore di molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sia la dirigente/il dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza;
- per il personale della area della dirigenza (medica e non) al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, acquisito in ogni caso il parere della Consigliera/del Consigliere di fiducia

3. Le molestie violenze morali e persecuzioni psicologiche e/o sessuali costituiscono comportamenti ai quali possono essere applicate misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
4. Per i dirigenti, il predetto comportamento può altresì costituire elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.
5. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, come modificata dal D.Lgs. n. 196/2000, anche in pendenza di procedimenti disciplinari,

- l'Amministrazione potrà adottare, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona;
- la/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non comporti disagio.

7. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, indipendentemente dall'iter del procedimento ed in pendenza dello stesso, l'Amministrazione potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in sedi che non creino disagio, al fine di stabilire un clima sereno in attesa della conclusione del procedimento disciplinare. In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni.
8. La denuncia consapevole di fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, costituisce comportamento sanzionabile disciplinarmente.
9. Nell'ipotesi di cui al comma precedente ed a domanda dell'interessato, l'Amministrazione provvede a pubblicizzare il buon esito del procedimento nei suoi confronti, senza alcun onere a carico della Amministrazione stessa.

Art. 9 Informazione e formazione

1. L'Amministrazione adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle problematiche relative al presente Codice. I Dirigenti, così come individuati dalla deliberazione n. 205 del 19/6/07, sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, 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 violenze morali e persecuzioni psicologiche e/o molestie sessuali sul posto di lavoro. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle violenze morali e persecuzioni psicologiche e delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, tramite il proprio sito web e l'house organ aziendale.
4. Sarà altresì cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice Etico nella prevenzione e nella lotta contro le violenze morali e persecuzioni psicologiche e molestie sessuali.
5. L'Amministrazione s'impegna a comunicare inoltre ai dipendenti il nominativo ed il recapito della/del Consigliera/e di Fiducia.

Art. 10 Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie morali e sessuali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Ai diretti interessati e i terzi è consentito l'accesso agli atti nell'osservanza delle norme vigenti in materia.
3. L'Amministrazione si fa garante della stretta osservanza delle norme vigenti in materia di riservatezza dei dati personali e sensibili nell'ambito dei procedimenti di cui al presente regolamento.

Approvato dal Comitato nella seduta del 5/11/07