

## **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL *MOBBING***

### **ARTICOLO 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. L'Azienda provinciale per i servizi sanitari:
  - a) riconosce il diritto irrinunciabile di tutte le persone che operano nelle sue strutture di essere trattate nel rispetto dei diritti fondamentali della persona garantiti dalla Carta Costituzionale promuovendone la libertà, la dignità, la non discriminazione e la partecipazione effettiva alla vita lavorativa, favorendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro sereno e improntato al reciproco rispetto;
  - b) considera il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore strategico, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, richiamandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 (2001/2339(INI)), alla Direttiva 2002/731CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, nonché all'articolo 2087 del codice civile e al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
  - c) si impegna a perseguire comprovati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e/o malessere psicofisico nei luoghi di lavoro, applicando nei confronti degli autori di *mobbing* il presente Codice di condotta;
  - d) si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare le cause, anche potenziali, che possono favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto *mobbing* organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali, anche inconsapevoli, dell'organizzazione del lavoro.

### **ARTICOLO 2 – DEFINIZIONE**

1. Per *mobbing* si intende una forma di violenza morale e/o psichica nell' ambiente di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi, volontari e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie, vessatorie o discriminatorie tali da compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del lavoratore/della lavoratrici sul luogo del lavoro, fino all'escluderlo dal contesto di lavoro.

### **ARTICOLO 3 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi del presente Codice di condotta tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo, o che comunque operano, nell'Azienda provinciale per i servizi sanitari.
2. Gli organi di governo dell'Azienda, i/le dirigenti e i/le responsabili di struttura sono tenuti/e all'applicazione del Codice di condotta; rientrano nei loro doveri di governo tutte le azioni necessariamente e specificatamente dirette a prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e/o comportamenti lesivi della dignità della persona.
3. L'Azienda darà ampia diffusione al Codice di condotta, avendo cura di informare puntualmente sulla necessità del suo rispetto non solo i/le dipendenti ma anche tutti coloro

che, pur con altra forma contrattuale (anche di lavoro autonomo), operano nelle strutture aziendali.

#### ARTICOLO 4 - DOVERE DI COLLABORAZIONE

1. Tutti i lavoratori/Tutte le lavoratrici, nel puntuale e rigoroso rispetto dei propri compiti e delle proprie attribuzioni, sono responsabilmente tenuti a contribuire ad un ambiente di lavoro in cui vengano rispettate la dignità e la libertà delle persone e in cui la pratica del *mobbing* sia considerata inaccettabile.

#### ARTICOLO 5 – CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

1. Il/La Direttore/a generale nomina, acquisito il preventivo parere dei Comitati paritetici contro il *mobbing*, il/la Consigliere/a di fiducia che dura in carica tre anni e può essere riconfermato/a una sola volta.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia è individuato tra soggetti esterni all'Azienda in possesso di esperienza e professionalità adeguate allo svolgimento dei seguenti compiti nei confronti di coloro che vi si rivolgono in quanto interessati/e da problemi di presunto *mobbing* o che segnalano situazioni di possibile *mobbing*:
  - a. ascolto qualificato;
  - b. fornitura di suggerimenti e di consulenza ai lavoratori/alle lavoratrici per la più idonea gestione della situazione, sul piano informale e/o formale.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia, nello svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza e fornisce, su richiesta, indicazioni sulle procedure informali e formali previste dal presente Codice di condotta e dalla normativa vigente.
4. In accordo con i Comitati paritetici contro il *mobbing* propone all'Azienda iniziative di informazione/formazione mirate.
5. Trasmette alla fine di ogni anno solare al/alla Direttore/a generale dell'Azienda, al Comitato paritetico contro il *mobbing*, alle Organizzazioni sindacali, alle RSU e ai Comitati per le pari opportunità una relazione sulla propria attività e sulla casistica trattata, rispettando l'anonimato e la riservatezza delle persone che si sono rivolte al servizio.

#### ARTICOLO 6 – SPORTELLO D'ASCOLTO

1. E' istituito lo Sportello d'ascolto gestito dal/dalla Consigliere/a di fiducia.
2. Lo sportello può essere itinerante, per garantire la pari fruibilità del servizio a tutte le persone che lavorano in Azienda.
3. Potrà rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia chiunque ritenga di essere destinatario di un atto o un comportamento lesivo della dignità e/o della libertà personale o di subire, sul lavoro e per volontà di terzi, una situazione all'origine di un disagio psicologico.
4. L'Azienda si impegna a non ostacolare il ricorso, da parte di ogni interessato/a, al/alla Consigliere/a di fiducia e a garantire che tutta la fase istruttoria avvenga garantendo il pieno rispetto dei diritti di eventuali altre persone coinvolte.
5. E' assicurata, nel corso di tutte le fasi della procedura, l'assoluta riservatezza in merito alla vicenda e alle persone in essa coinvolte.

## ARTICOLO 7 – PROCEDURE DI INTERVENTO DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

1. Il/La Consigliere/a di fiducia, ascoltato il lavoratore/la lavoratrice e ritenuto che i contenuti di quanto dallo/a stesso/a riferito possano identificare, anche in via potenziale, un caso di *mobbing* come descritto all'articolo 2 del presente Codice di condotta:
  - ha il diritto/dovere di procedere ad accertamenti nella struttura interessata, ascoltandone i/le responsabili e/o i lavoratori/le lavoratrici, agendo con l'autorevolezza del mandato conferitogli dal vertice aziendale;
  - suggerisce soluzioni organizzative per risolvere i problemi accertati, verificandone la concreta messa in opera;
  - in caso di inerzia o di mancata collaborazione del/della dirigente del Servizio/Unità operativa interessato/a, segnala il comportamento al Direttore di articolazione organizzativa fondamentale interessata, al Comitato contro il *mobbing* competente e, se del caso, al/alla Direttore/a generale, relazionando sui comportamenti tenuti, le proposte formulate e gli esiti;
  - in caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, suggerisce all'interessato il percorso più idoneo per intraprendere le azioni ritenute utili a far valere i propri diritti di lavoratore/lavoratrice e di persona;
  - assiste, qualora richiesto, la persona interessata in tutte le fasi della vicenda, salvo l'ipotesi in cui si sia radicato un conflitto in sede giudiziaria tra il lavoratore/la lavoratrice e l'Azienda.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia, allorché rinvenga possibili profili di compromissione della salute del lavoratore/della lavoratrice, può chiedere, con il consenso del lavoratore/della lavoratrice, la collaborazione del Nucleo operativo del Medico competente per coordinare le azioni utili da intraprendere.

## ARTICOLO 8 – RITORSIONI

1. La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di *mobbing* è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di eventuale rilievo sul piano disciplinare e/o comportamentale.

## ARTICOLO 9 – RISERVATEZZA

1. Tutte le situazioni previste dal presente codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme relative alla riservatezza. In particolare, il lavoratore/la lavoratrice che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'anonimato in tutta la procedura di istruttoria del caso ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

## ARTICOLO 10 – ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE

1. L'Azienda, avvalendosi del/della Consigliere/a di fiducia, dei Comitati paritetici contro il *mobbing* e dei Comitati per le pari opportunità, predispone specifici interventi di informazione e formazione dei/delle dipendenti per sostenere la cultura del rispetto della persona nel lavoro, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come *mobbing*.
2. Particolare attenzione verrà data alla formazione dei/delle dirigenti e dei/delle responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere questi valori all'interno del posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Azienda promuovere, d'intesa con i Comitati paritetici contro il *mobbing*, la diffusione del presente Codice di condotta, anche attraverso la predisposizione di adeguato materiale informativo.

#### ARTICOLO 11 – ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

1. I Comitati paritetici contro il *mobbing*, anche ottenendo dai servizi aziendali i dati ritenuti necessari, promuovono un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro il *mobbing* e di procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni.
2. Il/La Direttore/a generale provvederà a trasmettere la relazione annuale dei Comitati, unitamente a quella del/della Consigliere/a di fiducia, ai direttori individuati come datori di lavoro perché ne possano formare oggetto di discussione nella prevista riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi di cui all'articolo 35 del D.Lgs 81/08.