Direttore Generale
Dr. Vittorio Bonavita

REGIONE LAZIO

CODICE ETICO

per la promozione del benessere dei Lavoratori della Asl Roma B

PREMESSA

La definizione dell'OMS di salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, insieme alla più recente definizione dello stato di salute mentale come stato di benessere nel quale ogni individuo realizza il proprio potenziale, affronta gli eventi stressanti della vita, e lavora in modo produttivo dando il proprio contributo alla comunità, indica la necessità di un'attenzione sempre maggiore alla qualità della vita negli ambienti di lavoro, che consenta ad ogni persona la realizzazione delle proprie potenzialità, attraverso un adeguato equilibrio di rapporti e di ruoli e una condivisione delle finalità specifiche dell'azienda in cui opera.
L'adozione del presente codice si inserisce all'interno degli indirizzi legislativi finalizzati a garantire la tutela della salute psico-fisica e a quelli che richiamano l'adozione di nuove misure e strumenti in grado di garantire i fondamentali diritti civili tramite la rimozione degli ostacoli e di pregiudizi. Per tali fini è importante operare per promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori, come previsto tra l'altro dal D.Lgs 81/08, e per prevenire e contrastare l'insorgenza di azioni lesive della persona e della sua professionalità delle iniziative personali e della massima espressione individuali, sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro, che su quello delle relazioni interpersonali, per evitare l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e molestia morale.

Il mobbing è un fenomeno sociale che si manifesta nel mondo del lavoro e specificamente nell'ambito delle molestie morali e delle persecuzioni psicologiche esercitate nel contesto delle attività lavorative. Esso colpisce una moltitudine di soggetti, non solo i lavoratori e le lavoratrici per gli effetti nocivi sulla loro salute fisica o psichica, ma anche le aziende, sotto il profilo della redditività e dell'efficienza economica delle stesse nonché le famiglie delle vittime e la società civile nel suo complesso, quest'ultime per i costi sociali che sopportano.
Secondo la direttiva della Commissione Europea, emanata per la prevenzione e l'eliminazione del mobbing, i datori di lavoro, le lavoratrici e i loro rappresentanti devono:

- promuovere azioni finalizzate ad impedire il mobbing;
- valutare gli specifici rischi nell'ambito lavorativo causati da comportamenti vessatori;
- agire in maniera adeguata per prevenire i danni.

Va considerata una politica orientata ad intraprendere azioni

positive, fra cui: sollecitare l'impegno etico tra il datore di lavoro ed i lavoratori e le lavoratrici dipendenti per creare un ambiente di lavoro in cui non insorga il mobbing; delineare i tipi di azione che sono accettabili e quelli che non lo sono, esporre le conseguenze dell'infrazione degli standard e dei valori dell'organizzazione, con le relative sanzioni, indicare come e dove le eventuali vittime di mobbing possano trovare aiuto; impegnarsi ad impedire che i fatti segnalati producano rappresaglie.
Con l'adozione del Codice Etico si è identificato un nucleo di valori, universalmente riconosciuti, di correttezza, di libertà e dignità dei rapporti interpersonali e nel rispetto delle persone.
Tutti i lavoratori e gli amministratori devono concorrere a rispettare e a far osservare i principi e le politiche del codice nella gestione delle relazioni, promuoverne la divulgazione ed essere esempio di concreta applicazione. Chiediamo a quanti con noi lavorano, collaborano e dialogano, di aiutarci in questo impegno.

a) Applicazione

Art. 1 L'Amministrazione della ASL RM B definisce il Codice Etico delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti della ASL RM B per garantire il diritto ad un ambiente lavorativo favorevole a corrette relazioni interpersonali, nel rispetto dei fondamentali principi di dignità, inviolabilità, uguaglianza e libertà della persona, dell'art.2087 del c.c.,del D.Lgs n.38/2000, anche in riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001,del D.Lgs 81/2006 e come previsto dall'art.5 del CCNL del Personale del Comparto del 19 Aprile 2004 e dagli artt.7 dei Contratti della Dirigenza Medico-Veterinaria.
Art. 2 Tutti i lavoratori della ASL RM B sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità previsti dal presente Codice.

b) Principi e Finalità

Art. 1 L'Amministrazione della ASL RM B garantisce parità tra uomini e donne e pari opportunità per l'accesso al lavoro, al trattamento sul lavoro, alla promozione professionale ed alla formazione.
Art. 2 Ognuno è tenuto a contribuire ed a mantenere un ambiente ed un'organizzazione del lavoro basata su principi di dignità, correttezza, uguaglianza e libertà ed è oltremodo tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.
Art. 3 Ogni comportamento di singoli o gruppi caratterizzato da violenza morale e/o persecuzione psicologica volto anche all'isolamento sociale del dipendente ed ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale rivestono una grave ed intollerabile violazione della dignità e del benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti.
Art. 4 L'Amministrazione della ASL RM B pertanto garantisce a tutti i suoi di- pendenti il diritto alla tutela da qualunque atto o comportamento caratterizzato da violenza morale e persecuzione psicologica da parte di singoli o gruppi, da stress occupazionale o da atti indesiderati a connotazione sessuale e adotta tutte le iniziative atte a garantire il rispetto reciproco dell'inviolabilità psico-fisica della persona attraverso l' informazione, la formazione, la prevenzione e la riabilitazione.
Art. 5 I comportamenti di cui all'art.4 possono compromettere l'integrità psichica e fisica, la fiducia e le motivazioni al lavoro di chi li subisce.

Art. 6 L'autore o gli autori di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, violano un preciso dovere d'ufficio.
Art. 7 Colui/colei che abbia subìto violenze morali e persecuzioni psicologiche o molestie sessuali, ha diritto alla inibizione ed alla cessazione della condotta molesta avvalendosi delle tempestive ed imparziali procedure di cui l'Amministrazione della ASL RM B cura ed assicura l'adempimento.
Art. 8 Ogni violazione della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici (in particolare la violenza morale, la persecuzione psicologica e la molestia sessuale), qualora verificata, costituisce ipotesi di illecito disciplinare.
Art. 9 Chi denuncia casi di violenza morale e persecuzione psicologica nonché di molestie sessuali, ha diritto alla riservatezza ed a non subire ritorsioni dirette ed indirette.

Definizione e tipologie di violenze morali e persecuzioni psicologiche

Art. 1 Per violenza morale e persecuzione psicologica si intende ogni atto, comportamento o patto che determini, anche indirettamente, un effetto che leda la dignità e pregiudichi l'integrità psico-fisica dei dipendenti nell'ambito dell'attività di lavoro. Tra le caratteristiche degli atti lesivi configurabili come attività di "mobbing" rientra la loro reiterazione ed il prolungamento nel tempo, per un periodo che si può convenzionalmente indicare nei sei mesi ma che richiede una valutazione specifica nei singoli casi.
Art. 2 In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- maltrattamenti ed umiliazioni verbali persistenti e reiterati (interruzioni del parlare, limitazione delle possibilità di esprimersi, urli e rimproveri, minacce verbali);
- delegittimazione sistematica dell'immagine e discredito negli ambienti di lavoro, direttamente ed anche di fronte a terzi (critiche continue al lavoro, rifiuto al contatto ed alla parola);
- atti e comportamenti espliciti e/o indiretti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, nel suo status, assegnazione o a rimuoverla/lo da incarichi o mansioni (minacce scritte, proibizione a rivolgere la parola, comportarsi come se uno "non esistesse");
- sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati o terrorismo psicologico finalizzato alla rimozione o

alla pianificazione delle "dimissioni" ("bossing");

- costrittività organizzative come definite dalla circolare INAIL del 2003 sulla valutazione dei disturbi psichici correlati al lavoro, ovvero:
  - 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
  - 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

Definizione e tipologie di molestie sessuali

Art. 1 Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale, che arrechi offesa alla dignità ed alla libertà della persona che li subisce o che sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti.

Art. 2 In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comporta- menti 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, subìti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro; contatti fisici indesiderati e fastidiosi; apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità; gesti 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 ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Procedure da adottare in caso di violenze morali, persecuzioni psicologiche e molestie sessuali

Art. 1 Fatta salva la tutela in sede penale e civile, la/il dipendente che abbia subìto o sia esposto nel luogo di lavoro a violenze morali e persecuzioni psicologiche o a molestie sessuali potrà attivare in ordine consequenziale:

PROCEDURA INFORMALE

rivolgendosi al **Consigliere di fiducia direttamente o tramite lo Sportello d'ascolto, formato dalla Commissione di esperti,** funzionale al Consigliere, allo scopo di:

- permettere l'ascolto qualificato per valutare le difficoltà di comunicazione e le eventuali costrittività organizzative all'interno dell'ambiente di lavoro;
- facilitare percorsi risolutivi mediante: invito a colloquio dei soggetti aziendali coinvolti nelle difficoltà segnalate; programmazione di incontri per permettere il dialogo tra le parti e favorire la conciliazione.

Il ***Consigliere di fiducia***, in applicazione del presente Codice

viene istituito dalla Amministrazione della ASL RM B. Esso è persona incaricata di fornire consulenza ed orientamento ai dipendenti oggetto di violenza morale e persecuzione psicologica e/o molestie sessuali. E' scelto dall'Azienda e deve possedere preparazione, esperienza e capacità necessarie allo svolgimento del compito assegnato. Viene nominato dal Direttore Generale su designazione del Comitato Unico di Garanzia. Dura in carica tre anni e presiede la *Commissione di Esperti.* Ogni anno il Consigliere di fiducia relaziona al Direttore Generale e al Comitato sulla propria attività. Suggerisce azioni opportune volte ad assicurare la pari dignità e libertà dei dipendenti. Partecipa alle iniziative di informazione e di formazione in materia. Effettua attività di audit dei soggetti aziendali della prevenzione (RSPP, RLS, Medico Competente,
Risk Manager, Dirigenti e Preposti) per ottenere elementi conoscitivi circa le iniziative volte alla prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei rischi legati alle differenze di genere, di provenienza, di età, di forme contrattuali ecc.
La ***Commissione di Esperti*** è presieduta dal Consigliere di fiducia. Viene nominata dal Direttore Generale ed è composta da un massimo di quattro esperti oltre al Presidente (Consigliere di fiducia) che può proporre i nominativi degli altri componenti la Commissione (medici legali o del lavoro, esperti psicologi/psichiatri, periti dei sindacati).

PROCEDURA FORMALE

Ove la/il dipendente oggetto delle molestie, violenze e persecuzioni, abbia espletato la procedura informale e, malgrado ciò, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia all'azienda, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
La denuncia di cui al comma 1 andrà presentata:

- per il personale dell'area del comparto: *al responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuto a trasmettere gli atti all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ovvero alla Direzione Generale qualora la presunta o il presunto autore di molestie, violenze e/o persecuzioni psicologiche sia il dirigente o il responsabile dell'ufficio di appartenenza;*
- per il personale dell'area della dirigenza (medica e non): *al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni.*

Nei confronti dei dipendenti autori/autrici di violenze morali, persecuzioni psicologiche e /o molestie sessuali si applicano le

misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamenti vigenti.
Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
Nel rispetto dei principi che informano la legge n.**125/1991**, come modificata dal D.Lgs. n. **196/2000**, qualora nel corso del procedimento disciplinare, si ritengano fondati i fatti:

- l'Amministrazione adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentito il Consigliere di fiducia, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie e persecuzione ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali di inviolabilità, uguaglianza, 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.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n.**125/91**, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o di 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, eventualmente con l'assistenza delle OO.SS.
La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.
Nell'ipotesi di cui al comma precedente l'Amministrazione è tenuta a riabilitare il buon nome dell'accusata/o.

Informazione e formazione

Art. 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 di UOC sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
Art. 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, persecuzioni psicologiche e/o molestie sessuali sul posto di lavoro.
Art. 3 Sarà cura dell'Amministrazione dare la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione negli appositi spazi.
Art. 4 Sarà altresì cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monito- raggio al fine di valutare l'efficacia del Codice Etico nella prevenzione e nella lotta contro le violenze morali, le persecuzioni psicologiche e le molestie sessuali.
Art. 5 L'Amministrazione s'impegna a comunicare il nome e la sede del Consigliere di Fiducia.

Riservatezza

Art. 1 Tutte le persone interessate alla soluzione di 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.
Art. 2 E' garantito il diritto d'accesso agli atti amministrativi ai diretti destinatari ed ai terzi ai quali dal provvedimento possa derivare un pregiudizio e la cui conoscenza sia necessaria per curare o difendere i propri interessi giuridici.
Art. 3 Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.
Art. 4 Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie, la/il dipendente interessata/o ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

SPORTELLO D'ASCOLTO

Il dipendente che si trova in una situazione di disagio nell'ambiente lavorativo, può contattare lo sportello di ascolto:
per e-mail al seguente indirizzo: premobbing@aslromab.it

Lo sportello d'Ascolto è costituito da:

- Luigi SCHEPISI (Consigliere di Fiducia): Psichiatra, Centro Salute Mentale, Piazza Cinecittà 11
- Emmanuela BECCHIS: Psicologa, SERT, Via Teodorico 21
- Eliana COZZOLINO: Medico del Lavoro, UOC Prevenzione e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, Viale Bardanzellu 8
- Roberta NARDELLA: Psicologa, UOC Prevenzione e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, Viale Bardanzellu 8
- Stefania SPORENO: Medico Legale, Policlinico Casilino