

Sistema Sanitario Regionale Piemonte
Azienda Ospedaliera Nazionale
SS. ANTONIO e BIAGIO
e CESARE ARRIGO
Alessandria

Sede legale: via Venezia n.16 - 15100 Alessandria. Codice fiscale/Partita IVA: 01640560064.
Telefono: (0131) 206111. Telefax: (0131) 236227

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N° 961

L'anno duemilaotto il giorno DUE del mese di SETTEMBRE in una sala degli Uffici Amministrativi dell'Azienda Ospedaliera "SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo" - via Venezia, 16 - 15100 Alessandria

IL DIRETTORE GENERALE

DOTT.SSA MARIA TERESA FLECCHIA

ai sensi della D.G.R. n.65 -7819 del 17.12.2007

Acquisito il parere del - DIRETTORE AMMINISTRATIVO - dott. Gianni BONELLI
- DIRETTORE SANITARIO - dott. Massimo LEPORATI

adotta la deliberazione all'oggetto indicato:

ADOZIONE DEL CODICE ETICO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA NAZIONALE SANTI ANTONIO E BIAGIO E CESARE ARRIGO DI ALESSANDRIA

OGGETTO: ADOZIONE DEL CODICE ETICO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA NAZIONALE SANTI ANTONIO E BIAGIO E CESARE ARRIGO DI ALESSANDRIA

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta n. 1111 del 28.8.2008 della Struttura Complessa Affari Generali e Legale dalla cui istruttoria si evince che:

Con deliberazione n.455 del 3 luglio 2007, venivano costituiti il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing previsto dall'art.7 dei CCNLL Dirigenza 2002/2005, ed il Comitato Paritetico per le Pari Opportunità previsto dall'art. 8 dei CCNLL Dirigenza 1998/2001 e dall'art.7 del CCNL Comparto 1998/2001.

Ai sensi dell'art. 4.1 d) del Regolamento di funzionamento, rientra tra i compiti del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing la formulazione di proposte per la definizione di codici di condotta aziendali.

Nelle sedute rispettivamente del 12 marzo 2008 e del 19 marzo 2008, il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, ed il Comitato Paritetico per le Pari Opportunità, hanno approvato uno schema di codice etico per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Azienda Ospedaliera.

Il suddetto schema è stato presentato al Collegio di Direzione ed approvato in data 18 giugno 2008 e trasmesso alle Organizzazioni Sindacali in data 19 giugno 2008, per informativa.

Alla luce di quanto sopra, occorre determinarsi in merito all'adozione del Codice etico per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Azienda Ospedaliera ed ai successivi adempimenti necessari alla sua piena diffusione e conoscenza.

Assunta la correttezza del processo istruttorio correlato, la cui responsabilità è riconducibile all'ambito dirigenziale;

Ritenuto di condividere la sopra richiamata proposta;

Acquisiti i pareri obbligatori e favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza,

DELIBERA

di adottare il Codice etico per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Azienda Ospedaliera, secondo lo schema approvato dai Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing e delle Pari Opportunità, che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

di disporre che il Codice sia pubblicato sul sito web aziendale, e sia trasmesso, a cura della S.C. Affari Generali e Legale, ai Direttori di Dipartimento ed ai Dirigenti Responsabili delle strutture non dipartimentalizzate, al fine di assicurarne la massima conoscenza e diffusione tra tutto il personale aziendale;

Segue deliberazione n. 961 del 18.08.2000

di dare mandato ai Presidenti dei Comitati Paritetici di formulare le proposte necessarie a consentire l'istituzione della figura del Consigliere di fiducia, prevista dall'art.6 del Codice.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa Maria Teresa FLECCHIA

Con parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario
Altrisi

DELIBERA

di autorizzare e dichiarare l'immediata esecutività della presente deliberazione, prevista dall'art.28 comma 2 della L.R. n. 10 del 24.01.1995, sussistendo la condizione di cui all'art. 134 del D. Lgs.vo n. 267 del 18.08.2000.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa Maria Teresa FLECCHIA

7

CODICE ETICO PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI DELL'AZIENDA OSPEDALIERA NAZIONALE SANTI ANTONIO E BIAGIO E CESARE ARRIGO DI ALESSANDRIA**Art. 1 Finalità e principi**

1. L'Azienda Ospedaliera Nazionale Santi Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria è impegnata a garantire il diritto di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici dell'Azienda ad operare in un contesto lavorativo favorevole alle relazioni interpersonali e rispettoso dei principi fondamentali di libertà, eguaglianza, inviolabilità e dignità della persona.
2. Ogni comportamento teso a discriminare o offendere, costituisce una intollerabile violazione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. La dignità del lavoratore viene lesa quando vengono attuate azioni o impartite direttive tese a emarginare la persona dal normale processo lavorativo, discriminandola per motivi culturali, politici, religiosi, etnici o di altro genere.
3. Le molestie sessuali sul lavoro ledono la dignità di coloro che le subiscono compromettendone lo stato di salute, la fiducia, il comportamento morale, la motivazione al lavoro: costituiscono un comportamento scorretto e pertanto sono inammissibili in quanto contrarie ai doveri d'ufficio.
4. Chi è vittima di molestie sessuali sul posto di lavoro ha diritto ad ottenere l'interruzione del comportamento molesto e delle sue eventuali conseguenze.
5. Il presente Codice Etico è diretto a tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore dell'Azienda da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale, della persecuzione psicologica, del *mobbing* e della violenza fisica, comprese le molestie sessuali.
6. Il Codice opera sia in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno/a, sia successivamente, qualora si dovessero verificare casi di molestia sessuale o di *mobbing*, garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.
7. La tutela si esplica per tutte le tipologie di lavoro operanti all'interno dell'Azienda, ivi comprese le collaborazioni e le consulenze.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente regolamento vengono considerate violenze morali e persecuzioni psicologiche quelle azioni (comportamenti, parole, atti, gesti, scritti), comunque e da chiunque attivate nell'ambito lavorativo, che mirano esplicitamente ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica del lavoratore e della lavoratrice, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo. Tali azioni sono quelle svolte con carattere sistematico, duraturo ed intenso.
2. Si verifica in particolare una situazione di *mobbing* quando nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice vengono poste in essere, sia dai colleghi di pari qualifica funzionale sia da chi riveste compiti superiori nella scala gerarchica, pratiche dirette ad isolarlo/a dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo/a con la conseguenza di intaccare gravemente il suo equilibrio psichico, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando stress, catastrofe emotiva, depressione.
3. Gli atti e i comportamenti rilevanti ai fini del presente regolamento si caratterizzano per il contenuto vessatorio e per le finalità persecutorie, e si traducono in critiche, molestie, minacce, maltrattamenti verbali e in atteggiamenti che danneggiano la

personalità del lavoratore, quali la delegittimazione di immagine, anche di fronte a soggetti esterni all'Azienda, il licenziamento, l'istigazione alle dimissioni, l'ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, il pregiudizio della progressione di carriera, l'esclusione o immotivata marginalizzazione dalla comunicazione di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle attività lavorative, la sottostima sistematica dei risultati ottenuti, l'attribuzione di compiti al di sopra delle possibilità professionali o della condizione fisica e di salute, gli attacchi alla reputazione, la creazione di pettegolezzi, insinuazioni, segnalazioni diffamatorie, informazioni volutamente errate.

4. Le molestie sessuali sono considerate discriminazione fondata sul sesso sul luogo del lavoro in presenza di un comportamento indesiderato a carattere sessuale avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità di una persona e/o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, offensivo o molesto, in particolare quando il rifiuto o la sottomissione di una persona a tale comportamento vengono usati come base di una decisione che interessa questa persona.
5. Il danno di natura psicofisica, provocato dagli atti e comportamenti di cui ai commi precedenti, è rilevante ai fini del presente regolamento quando comporta la menomazione della capacità lavorativa, ovvero pregiudica l'autostima del lavoratore che li subisce, ovvero si traduce in forme depressive o in un danno psicofisico.

Art. 3 Impugnabilità degli atti di discriminazione

1. Gli atti di gestione del rapporto di lavoro, di cui sia contestato il contenuto vessatorio e discriminatorio, sono impugnabili da parte del/della lavoratore/lavoratrice nelle forme e nei termini previsti dalla vigente legislazione.

Art. 4 Misure per prevenire le molestie morali

1. Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguali dignità e rispetto, l'Azienda:
 - riconosce che la qualità della prestazione è condizionata sia dalla professionalità tecnica, etica, deontologica di ogni operatore ed anche dalla valorizzazione della sua dignità professionale e personale. Pertanto ogni operatore dovrà essere sensibilizzato a tali valori e stimolato a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghi e altre figure professionali adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità;
 - si impegna ad ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi, contrastano palesemente con una società civile e democratica;
 - si attiva affinché vengano particolarmente perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo.
2. Finalità degli interventi preventivi sarà pertanto quella di costruire un clima relazionale dove la gestione stessa dei conflitti venga realizzata in modo più sano e consapevole. La prevenzione sarà attuata attraverso specifici corsi di formazione rivolti principalmente alle figure dirigenziali. Tali interventi formativi saranno rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

Art. 5 Tutela del lavoratore

1. Il lavoratore o la lavoratrice che siano state vittime sul luogo di lavoro di una delle condotte discriminatorie indicate all'art. 2, fatta salva la tutela in sede civile e/o penale nei confronti dei responsabili, possono rivolgersi al Consigliere di Fiducia di cui all'art. 6, nel tentativo di dare soluzione al caso, oppure presentare denuncia con le modalità indicate nel successivo art. 8.

Art. 6 Consigliere di Fiducia

1. In applicazione del presente Codice, l'Azienda istituisce la figura del Consigliere di Fiducia, che è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai lavoratori ed alle lavoratrici vittime delle condotte vessatorie e discriminatorie di cui all'art.2.
2. Il Consigliere di Fiducia è persona esterna, scelta dall'Azienda con apposita procedura di selezione, in possesso dell'esperienza, della preparazione e delle capacità umane e professionali necessarie a svolgere il compito assegnato.
3. E' nominata dal Direttore Generale e dura in carica tre anni.
4. Ogni anno il Consigliere di Fiducia relaziona sulla propria attività al Direttore Generale, al Comitato Mobbing e al Comitato Pari Opportunità, 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, suggerisce azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
5. Al Consigliere di Fiducia, per l'esercizio delle sue funzioni, viene corrisposto un compenso o un rimborso spese da stabilirsi con specifico provvedimento del Direttore Generale.
6. Il Consigliere di Fiducia può essere revocato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.
7. Al Consigliere di Fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essere fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo.
8. Il Consigliere di Fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte del denunciante che di quella dell'accusato/a.
9. La partecipazione degli interessati agli incontri con il Consigliere di Fiducia può avvenire in orario di servizio.

Art. 7 Procedura informale

1. La persona che, avendo subito condotte vessatorie o discriminatorie sul luogo di lavoro, sia interessata a porvi fine informalmente, può rivolgersi tempestivamente al Consigliere di Fiducia.
2. Il Consigliere di Fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia, dispone di ampia facoltà di azione. In particolare:
 - 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;

- può chiedere l'intervento di altri esperti (psicologi, avvocati, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;
 - tende a promuovere, in sua presenza, incontri congiunti tra la persona vittima della molestia ed il presunto responsabile della medesima.
 - 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;
 - riferisce al Direttore Generale sull'esito della procedura.
3. La procedura informale deve terminare entro 30 giorni dalla richiesta del/della lavoratore/lavoratrice, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 30 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 del Consigliere di Fiducia deve avvenire mantenendo la riservatezza che ciascun caso richiede.

Art. 8 Procedura formale

1. Qualora la persona oggetto di condotte vessatorie o discriminatorie non ritenga di percorrere la procedura informale di cui all'art. 6, ovvero, qualora dopo l'esperienza di tale procedura, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale, potrà sporgere formale denuncia (eventualmente con l'assistenza 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: al dirigente della S.C. Amministrazione del Personale da cui dipende l'Ufficio Procedimenti Disciplinari e per conoscenza al proprio dirigente.

Il dirigente della S.C. Amministrazione del Personale, avvalendosi della collaborazione del Consigliere di Fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente;


 - per il personale dirigente, la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, acquisito in ogni caso il parere del Consigliere di Fiducia.
3. Nei confronti dei responsabili delle condotte vessatorie e discriminatorie di cui all'art.2, si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti, nel rispetto del principio del contraddittorio e del diritto di difesa.
4. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce 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. In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, l'Azienda, potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea.
7. L'Azienda, di concerto con il Consigliere di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare il/la dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti, ed adotta ogni misura organizzativa ritenuta utile 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.

8. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente.
9. Nell'ipotesi di cui al comma precedente l'Azienda provvede a riabilitare il buon nome dell'accusato/a, rimuovendo eventuali provvedimenti (cautelari, disciplinari, organizzativi) adottati medio tempore nei suoi confronti.

Art. 9 Informazione e formazione

1. L'Azienda 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 sono responsabili della corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute.
2. L'Azienda 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 *mobbing*, o molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche 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 del *mobbing*, delle molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Azienda dare la massima diffusione del presente Codice.
4. Sarà altresì cura dell'Azienda promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice Etico nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali e/o violenze morali e persecuzioni psicologiche.
5. L'Azienda s'impegna a comunicare ai propri dipendenti ed ai collaboratori il nome del Consigliere di Fiducia, la sede e le modalità di accesso alla sua consulenza.

Art. 10 Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali e morali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
 2. E' garantito il diritto di 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.
 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.
 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.
- 

Regione Piemonte
Azienda Ospedaliera "SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo"
Alessandria

Deliberazione del DIRETTORE GENERALE n° 961 del 02/09/2008 (ai sensi della D.G.R. n.65-7819 del 17.12.2007)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliera "SS. Antonio e Biagio e C. Arrigo" per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 05/09/2008

Alessandria, li - 7 OTT. 2008



Il Funzionario Incaricato

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'A' or similar character, written over a horizontal line.

-
- Esecutiva dal: 02/09/2008

Trasmessa:

- Al Presidente Collegio Sindacale in data: 05/09/2008
- Alla Giunta Regionale in data:
- Richiesta chiarimenti in data:
- Ricevuti chiarimenti in data: