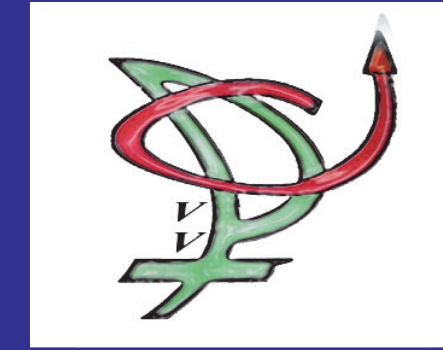




COMITATO PARI OPPORTUNITA'
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE VV
Via Dante Alighieri - 89900 Vibo Valentia



UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA'
della PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
Via Cesare Pavese - 89900 Vibo Valentia

CODICE ETICO



Per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori
dell' Azienda Sanitaria Provinciale Vibonese
(viene elaborato dal C.P.O. dell'ASP di Vibo Valentia e dalla Consigliera di Parità)

Preambolo

L'ASP di Vibo Valentia intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra donne e uomini, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso.

In osservanza delle normative comunitarie e nazionali in materia, richiamandosi ai principi in esse contenuti, l'Azienda adotta, su proposta del C.P.O., il presente codice etico con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento, lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro, è inammissibile,

Art. 1 Principi e finalità del Codice

- 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) L'Azienda Sanitaria intende garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno. Favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.
- 3) Le molestie a sfondo sessuale sul lavoro ledono questo diritto e compromettono con effetti devastanti la salute, la fiducia, la morale e la motivazione al lavoro; esse incidono negativamente anche sulle prestazioni di lavoro di coloro che le subiscono, sul clima organizzativo e costituiscono un comportamento scorretto, inammissibile e, come tale, contrario ai doveri di ufficio.
- 4) L'Azienda intende informare le lavoratrici ed i lavoratori, le/i dirigenti, dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione ed alla rimozione delle molestie sessuali ed al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri sempre il rispetto della dignità della persona.
- 5) Il presente codice ha la finalità di predisporre una procedura per la trattazione formale ed informale delle denunce di molestia.
- 6) In osservanza delle normative comunitarie e nazionali, l'Azienda intende adottare tutte le iniziative necessarie alla prevenzione ed alla rimozione di comportamenti scorretti, utilizzando anche percorsi formativi e progetti di diffusione culturale.

Art. 2 Molestie sessuali - Definizione

- 1) Costituisce molestia sessuale ogni atto e comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che di per sé, per la sua insistenza, sia percepibile da chi lo subisce come arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona, ovvero sia suscettibile di creare un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
- 2) Costituisce circostanza aggravante il fatto che le molestie sessuali, esplicitamente o implicitamente, siano accompagnate da minacce o ricatti da parte di superiori gerarchici e di colleghi/i che possano, comunque, influire sulla fase precedente la costituzione del rapporto di lavoro, l'assunzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro stesso.

Art. 3 Tipologie

- 1) Oltre alla richiesta esplicita ed implicita di prestazioni sessuali non gradite, rientrano nelle molestie sessuali atti e comportamenti, posti in essere negli ambienti di lavoro, che ingenerano situazioni di disagio o fastidio, alterando il clima aziendale.
Esempio:
 - Contatti fisici fastidiosi ed indesiderati;
 - Apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
 - Parole, gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli, a sfondo sessuale;
 - Esposizione, nei luoghi di lavoro, di materiale pornografico;
 - Messaggi scritti ed espressioni verbali denigratori rivolti alla persona per la sua appartenenza ad un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità;
 - Intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro o la progressione di carriera.

Art. 4 Violenza Psicologica

- 1) Costituisce violenza psicologica o molestia morale ogni atto e comportamento aggressivo o vessatorio ripetuto nel tempo a danno dei lavoratori/trici, posto in essere da colleghi/e e/o superiori.
- 2) Sono da intendersi, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:
 - a. L'immotivato isolamento o da parte delle/dei colleghi/e, strumentale a demotivare il/la lavoratore/trice;
 - b. Un rilevante ed ingiustificato alleggerimento o aggravio, anche graduale, del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore/trice ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c. Le persecuzioni scritte e verbali, volte a denigrare la capacità professionale;
 - d. Gli atteggiamenti aggressivi, insolenti, derisori ed ogni altro comportamento, adottato da persone di grado gerarchico superiore o da colleghi/e, che incida sulla salute psico-fisica del/della dipendente.

Art. 5 Responsabilità dell'applicazione del Codice

- 1) L'applicazione ed il rispetto del Codice sono demandati alle responsabilità dei Direttori/trici, Dirigenti, Responsabili delle strutture, costituendo la molestia una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni, che essi sono tenuti/e a rispettare e a far rispettare.

Art. 6 Ambito di applicazione

- 1) Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i soggetti (dirigenti, medici, professionisti, personale delle Aree), che hanno rapporti di lavoro interpersonale nei luoghi in cui esso si esplica.

Art. 7 Responsabilità disciplinare

- 1) Ogni violenza della dignità della lavoratrice/ore (in particolare la molestia sessuale, la violenza morale e la persecuzione psicologica) costituisce ipotesi di illecito disciplinare.
- 2) Costituisce illecito disciplinare anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia o intenda rendere o renda testimonianza contro chi svolga la funzione di Referente di fiducia (un membro del C.P.O.).
- 3) Le sanzioni verranno comminate in proporzione alla gravità dell'atto e in funzione della tutela della molestia, così come previsto dall'art. 18 del CCNL, Disciplina generale, parte terza e dalla più recente normativa vigente in materia.
- 4) Il C.P.O. organizzerà interventi/azioni che abbiano un preciso orientamento alle problematiche (molestie sessuali, mobbing, discriminazioni) provvedendo ad inserirle nel quadro dei piani di formazione.

Art. 8

Procedura per la trattazione dei casi di molestie sessuali

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali:

- 1) Salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un atto o comportamento in desiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la/il dipendente potrà rivolgersi alla Referente di fiducia, nominata dal COM.P.O. per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

Art. 9 Procedura Informale

- 1) La Referente di fiducia del C.P.O., ove il/la dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio, facendo presente alla persona, che ha posto in essere il comportamento recepito come molestia sessuale, che lo stesso deve cessare perché offende ed interferisce con lo svolgimento del lavoro.
- 2) Tale intervento dovrà concludersi in linea di massima entro trenta giorni dalla sua richiesta.
- 3) L'intervento deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
- 4) In nessun caso la Referente può essere chiamata a testimoniare nella procedura formale.

Art. 10 Denuncia Formale

- 1) Ove il/la dipendente, oggetto delle molestie sessuali, non ritenga di far ricorso alla Referente del C.P.O. dell'Azienda, per la definizione informale della vicenda ed il comportamento indesiderato permanga, o non si sia addivenuti ad una soluzione, potrà sporgere formale denuncia, con la eventuale assistenza della Consigliera di Parità della Provincia, al dirigente della struttura di appartenenza, che sarà tenuto ad avviare il procedimento disciplinare ai sensi della richiamata normativa in materia disciplinare.
- 2) In ogni caso è fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale (penale e/o civile) di cui il /la dipendente potrà avvalersi.
- 3) L'Azienda adotta tutte le misure organizzative, ritenute, di volta in volta, idonee a ripristinare un ambiente di lavoro sereno ed un clima aziendale positivo, vigilando affinché non si verifichino fenomeni ritorsivi.
- 4) Per i Dirigenti, porre in essere comportamenti molesti o lesivi della dignità della persona, secondo il presente Codice, costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dalla legge e dal CCNL.

Art. 11 La Consigliera di Parità

- 1) I soggetti vittime di molestie sessuali e/o violenza psicologica e di ogni altra discriminazione di genere possono, altresì, rivolgersi alla Consigliera di Parità della Provincia.
- 2) Le Consigliere di Parità provinciali, data comunicazione al C.P.O., intraprendono ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di **NON-DISCRIMINAZIONE** e della promozione di pari opportunità per lavoratori/trici e possono agire in giudizio autonomamente o a supporto dei lavoratori/trici che lamentino un atto di molestia sessuale e/o violenza psicologica sul luogo di lavoro, sempre su consenso della parte lesa.

Art. 12 Norme di Garanzia Denuncia di fatti inesistenti

- 1) La/Il dipendente che, consapevolmente, denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre agli effetti penali, ne risponde disciplinarmente.

Art. 13 Riservatezza

- 1) Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenute al segreto sui fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Art. 14 Attività di sensibilizzazione

- 1) L'ASP di Vibo Valentia si impegna a diffondere i contenuti del presente Codice al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché di far conoscere le procedure, individuate ed a promuovere, d'intesa con le OO.SS., il C.P.O. Aziendale e ove, si formasse il Comitato Paritetico sul "mobbing", iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali, morali e psicologiche, sul luogo di lavoro, diffondendo ulteriori specifiche disposizioni.
- 2) Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle/dei dirigenti, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, volta anche alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Art. 15 Norma finale

Il presente Codice Etico deve essere affisso nelle bacheche delle strutture aziendali, viene pubblicato in modalità permanente sul sito aziendale www.aspvv.it e portato a conoscenza di tutto il personale in servizio, ad opera di ciascun responsabile di struttura - per il personale di propria afferenza attraverso comunicazione orale e affissione permanente presso i locali della propria struttura.

Consigliera Provinciale di Parità
Dr.ssa Teresa Blandino

Il Direttore Generale
Dott. Luigi Rubens Curia