

CODICE DI CONDOTTA
PER LA PREVENZIONE
DELLE MOLESTIE MORALI NEI LUOGHI DI LAVORO

PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'
delle donne e degli uomini
che lavorano nell'azienda usl 10 di firenze

L'Azienda USL 10 di Firenze, su proposta dei Comitati Pari Opportunità, redige il presente Codice di Condotta, con l'obiettivo di promuovere una nuova sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro ed una politica a sostegno della comunicazione tra Amministrazione e lavoratori/lavoratrici

Premessa

La riforma sanitaria allarga il concetto di salute, definendolo come uno stato di benessere psico-fisico e sottolinea l'importanza delle condizioni che

consentono il raggiungimento di tale obiettivo.

Da ciò consegue l'attenzione sempre maggiore alla qualità della vita negli ambienti di lavoro, che consenta a ogni persona una sufficiente realizzazione delle proprie potenzialità, attraverso un adeguato equilibrio di rapporti e di ruoli e una condivisione delle finalità specifiche dell'Azienda in cui opera.

Nel prendere atto pertanto delle leggi nazionali e regionali, l'Azienda USL 10 di Firenze intende migliorare i propri servizi riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi e, di conseguenza, della soddisfazione degli utenti.

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 dei pregiudizi.

Per tali fini è importante prevenire e contrastare l'insorgere di azioni lesive della dignità e dell'iniziativa personale e della massima espressione delle capacità individuali, sia sul fronte dell'organizzazione del lavoro che su quello delle singole relazioni interpersonali, per evitare l'instaurarsi di fenomeni di prevaricazione e di molestia morale.

Ciò è conforme al raggiungimento degli obiettivi aziendali, coerenti con le finalità individuate dal Piano Sanitario Nazionale, dal Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Titolo I

Principi e definizioni

Art. 1

Principi

L'Azienda USL 10 di Firenze adotta il presente Codice al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro tra tutti gli operatori che prestano

attività, all'interno delle proprie strutture .

L'Azienda, con il presente Codice, intende sensibilizzare a comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico delle persone, come valore fondamentale della "salute".

L'Azienda ritiene inoltre necessario, per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, prevenire l'instaurarsi ed il consolidarsi di quei comportamenti che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone, considerato che ciò ha diretta ricaduta sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.

Al tal fine l'Azienda ritiene fondamentale garantire la possibilità di partecipazione dei lavoratori alle politiche aziendali promuovendone le motivazioni e valorizzandone la professionalità.

L'Azienda considera il benessere dei lavoratori, strettamente dipendente dall'organizzazione del lavoro e dalla qualità delle relazioni, la condizione per incrementare le prestazioni professionali di prezioso valore aggiunto.

Art. 2

Definizione di molestia morale

Per molestia morale sul luogo di lavoro si intende qualunque condotta impropria che si manifesti attraverso comportamenti, parole, atti, gesti, scritti capaci di arrecare offesa alla personalità o all'integrità fisica o psichica di una persona,

di metterne in pericolo l'impiego o di degradarne il clima lavorativo.

Fanno parte di questo ambito anche forme di terrorismo psicologico esercitato sul luogo di lavoro (Mobbing), che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a rischiare di distruggerla psicologicamente.

Art. 3

Tipologie

A titolo meramente esemplificativo sono individuate tra le più diffuse le seguenti forme di molestia morale in ambito lavorativo:

- calunniare o diffamare un lavoratore;
- negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo;

- sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
- escludere il lavoratore oppure boicottarlo o disprezzarlo;
- esercitare minacce o avvilire la persona;
- insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato;
- emarginare il lavoratore da progetti che potrebbero essere condivisi con carattere sistematico, duraturo e intenso.

Gli atti vessatori, le critiche ed i maltrattamenti, per avere il carattere di violenza morale, devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona.

Effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali.

Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti di cui al comma precedente è di rilevante gravità quando

pregiudica l'autostima del lavoratore/trice, ovvero si traduce in forme depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti apatici, aggressivi o di isolamento e di demotivazione, oppure con disturbi di natura psicosomatica.

Art. 4

Misure per prevenire le molestie morali

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.
- E' impegnata a 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. 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 trainings di formazione dei dirigenti. 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.

Titolo II

Procedure per la trattazione dei casi di molestie morali

Art. 5

Responsabilità dell'applicazione del codice

L'applicazione del codice è demandata ai Direttori delle Unità Operative e delle Strutture aziendali in quanto la molestia morale/mobbing è una violazione del dovere di comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare e a far rispettare.

Al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo ed al Coordinatore dei Servizi Sociali viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del codice da parte dei Direttori delle Unità Operative nei settori di rispettiva competenza.

In particolare tutti i Responsabili di Unità Operative ed i Responsabili di Struttura sono tenuti ad assicurare un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione.

Art. 6

Procedimento di segnalazione

Le presunte violazioni alle disposizioni del presente Codice devono essere segnalate per iscritto al coordinatore della "Commissione interdisciplinare per la trattazione dei casi di molestia morale" di cui al successivo art. 7, appositamente istituita. Il Coordinatore esaminerà preliminarmente le situazioni evidenziate per valutarne la congruità e l'attinenza con i contenuti del presente Codice e darà un primo ascolto al dipendente, previo appuntamento.

Le segnalazioni dovranno pervenire presso la sede della Commissione .

Il coordinatore, definito il problema, può attivare proposte al fine di indirizzare verso soluzioni idonee ad affrontare il problema segnalato o investire del caso la Commissione.

La suddetta Commissione assicura e predispone strategie e percorsi utili alla risoluzione del caso e, qualora, individui responsabilità da parte di singoli o di gruppi nell'azione di molestia morale, può richiedere l'attuazione di procedimenti di natura disciplinare, o sanzioni consequenziali previste dalle norme vigenti.

Ove la situazione sia tale da richiedere una consultazione diagnostico-terapeutica, sarà compito della suddetta Commissione indirizzare il dipendente ad un servizio specialistico, interno o esterno all'Azienda, appositamente rivolto alla gestione delle problematiche del mobbing e dello stress lavorativo.

Art. 7

Commissione interdisciplinare per la trattazione dei casi di molestia morale.

La Commissione, nominata con atto del Direttore Generale, ha durata triennale ed è costituita dal coordinatore, da due componenti dei Comitati Pari Opportunità, un dipendente designato dalla U.O. Affari legali e contratti, uno designato dalla direzione sanitaria dell'Azienda, unitamente a uno psicologo, un medico competente e un operatore del PISSL, scelti tra coloro che abbiano particolare conoscenza delle problematiche del mobbing.

Il coordinatore è scelto dal Direttore Generale tra le persone interne all'Azienda in possesso di esperienza, preparazione e capacità in materia.

L'incarico di Coordinatore al pari di quello di componente della commissione non

dà luogo ad alcun compenso da parte dell'Azienda .

Per l'esercizio dell'attività istituzionale, a ciascun componente della Commissione ed al Coordinatore spettano complessivamente 12 ore mensili, considerate a tutti gli effetti quale orario di servizio. Sarà cura del Coordinatore giustificare di volta in volta le ore di partecipazione alle varie attività.

Alla Commissione devono essere altresì assicurati i mezzi e gli strumenti necessari per assolvere i compiti assegnati, compresi l'accesso a documenti ed atti in possesso dell'Amministrazione che afferiscono al caso in esame, nel rispetto della normativa sulla riservatezza.

Art. 8

Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di molestia morale sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengano a conoscenza.

Art. 9

Azioni positive e attività di informazione

Il Coordinatore della Commissione, i Comitati Pari Opportunità ed i dirigenti devono dare particolare risalto ai progetti che comprendano prevenzione, formazione e informazione in relazione alle tematiche di cui al presente Codice.

In particolare dovranno essere previsti interventi formativi, anche in collaborazione con soggetti pubblici o privati, sulle qualità manageriali necessarie al miglioramento del clima relazionale e alla prevenzione del mobbing.

Sarà cura del Coordinatore della Commissione dare periodica informazione ai Comitati Pari Opportunità sulle attività aziendali inerenti ai temi in oggetto e promuovere la diffusione di una cultura del rispetto fra tutti i dipendenti.

Art. 10

Azioni conseguenti all'adozione del codice

A tutti dipendenti è consegnata copia del presente Codice.