

REGIONE SICILIA
Azienda Ospedaliera
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
"GARIBALDI"
Catania

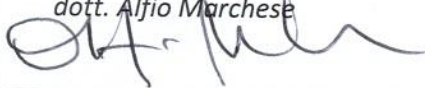
DELIBERAZIONE N. 464 del 05 GIU. 2024

Oggetto: Approvazione del Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ARNAS Garibaldi di Catania - Nomina del Consigliere di Fiducia

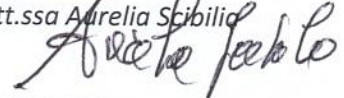
Proposta N. ____ del ____

STRUTTURA
Comitato Unico di Garanzia

L'istruttore
dott. Alfio Marchese



Il Dirigente Amministrativo
dott.ssa Aurelia Scibilia



Registrazione Contabile

Budget Anno ____ Conto ____ Importo ____ Aut. ____

Budget Anno ____ Conto ____ Importo ____ Aut. ____

NULLA OSTA, in quanto conforme alle norme di contabilità

Il Dirigente Responsabile
Settore Economico Finanziario e Patrimoniale
(dott. Giovanni Luca Roccella)

Nei locali della sede legale dell'Azienda, Piazza S. Maria di Gesù n. 5, Catania,
il **Commissario Straordinario, dott. Giuseppe Giammanco**,
nominato con D.A. n. 1/2024/Gab del 31 gennaio 2024,
con l'assistenza del Segretario, dott. **Dott. Luca Fallica** ha adottato la seguente deliberazione

Il Dirigente Amministrativo

Premesso che l'art.21 della Legge n.183/2010, modificativo dell'art.57 del D.Lgs. n.165/2001, prevede nell'ambito delle "Misure atte a garantire pari opportunità, il benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni pubbliche", la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Che con deliberazione n.831 del 17.12.2019, successivamente rettificata con deliberazione n.900 del 30.12.2019, in adempimento alla normativa vigente, è stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G. dell'ARNAS Garibaldi di Catania;

Che, in ottemperanza alla Direttiva del 4 Marzo 2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, con deliberazione n. 250 del 08/03/2021 si è proceduto all'adozione del Regolamento Aziendale per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso;

Visto il Dlgs n. 81/2008 che all'art. 15 indica tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro indica alla lettera t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;

Preso atto che, con la Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 relativa alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e della Risoluzione a3/0043/1994 del Parlamento Europeo "Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia", è stata introdotta la figura del/la Consigliere/a di Fiducia;

Richiamata, altresì, la deliberazione n. 434 del 29/05/2024 con la quale è stato approvato il triennale Piano delle Azioni Positive predisposto dal C.U.G. per il triennio 2024-2026;

Rilevato, inoltre, che questa Azienda intende promuovere una cultura organizzativa e condizioni di lavoro favorevoli a relazioni interpersonali rispettose e proficue, considerando ogni comportamento discriminatorio o indesiderato a connotazione sessuale, o caratterizzato da violenza morale e/o psicologica, un'intollerabile violazione della dignità personale che compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di chi la subisce;

Dato atto che il CUG Aziendale ha predisposto una bozza di Codice di Condotta, approvato all'unanimità nel corso della seduta del 04/06/2024, nella versione allegata;

Ritenuto, per quanto sopra, di approvare ed adottare il "Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ARNAS Garibaldi di Catania"- parte integrante e sostanziale della presente deliberazione- nel rispetto della normativa vigente e che lo stesso verrà affisso all'Albo Aziendale e pubblicato sul sito internet aziendale;

Ritenuto, inoltre, di nominare quale Consigliere di Fiducia, così come previsto dagli artt. 4, 6 e 7 del Codice di che trattasi, per la trattazione dei casi ivi meglio specificati il/la Dott./Dott.ssa MARIA LUISA GRASSO;

Ritenuto che il superiore incarico avrà durata di tre anni, decorrenti dalla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale e che lo stesso viene conferito ad invarianza di risorse economiche, in quanto la funzione è aggiuntiva rispetto alla funzione ed al ruolo di dipendente già ricoperto;

Ravvisata l'urgenza e l'indifferibilità della presente, atteso che è necessario procedere alla approvazione e adozione del Codice di che trattasi e alla nomina del Consigliere di Fiducia alla luce della normativa vigente in materia;

Attestata la legittimità formale e sostanziale dell'odierna proposta e la sua conformità alla normativa disciplinante la materia trattata, ivi compreso il rispetto della disciplina di cui alla L. 190/2012,

Propone

Per le motivazioni descritte in narrativa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

Approvare ed adottare il "Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ARNAS Garibaldi di Catania"- parte integrante e sostanziale della presente deliberazione- nel rispetto della normativa vigente;

Nominare quale Consigliere di Fiducia, così come previsto dagli artt. 4, 6 e 7 del Codice di che trattasi, per la trattazione dei casi ivi meglio specificati il/la Dott./Dott.ssa MARIA LUISA GRASSO;

Dare atto che il superiore incarico avrà durata di tre anni, decorrenti dalla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale e che lo stesso viene conferito ad invarianza di risorse economiche, in quanto la funzione è aggiuntiva rispetto alla funzione ed al ruolo di dipendente già ricoperto;

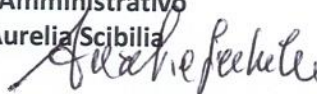
Dare atto che l'approvazione del Codice di Condotta allegato e la nomina del Consigliere di Fiducia rientra tra gli obiettivi fissati nel Piano delle Azioni positive 2024-2026;

Dare atto che il presente Codice di condotta verrà affisso all'Albo Aziendale e pubblicato sul sito internet aziendale;

Munire la presente della clausola di immediata esecuzione, atteso che è necessario procedere alla approvazione e adozione del Codice di che trattasi e alla nomina del Consigliere di Fiducia alla luce della normativa vigente in materia.

Allegato: Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ARNAS Garibaldi di Catania.

Il Dirigente Amministrativo
Dott.ssa Aurelia Scibilia



Il Commissario Straordinario

Preso atto della proposta di deliberazione, che qui si intende riportata e trascritta, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Preso Atto della attestazione di legittimità e di conformità alla normativa disciplinante la materia espressa dal dirigente che propone la presente deliberazione;

Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo

DELIBERA

di approvare la superiore proposta per come formulata dal Dirigente Amministrativo e, pertanto di:

Approvare ed adottare il "Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ARNAS Garibaldi di Catania"- parte integrante e sostanziale della presente deliberazione- nel rispetto della normativa vigente.

Nominare quale Consigliere di Fiducia, così come previsto dagli artt. 4, 6 e 7 del Codice di cui sopra, per la trattazione dei casi ivi meglio specificati il/la Dott./Dott.ssa MARIA LUISA GRASSO.

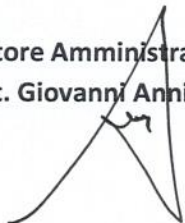
Dare atto che il superiore incarico avrà durata di tre anni, decorrenti dalla pubblicazione del presente provvedimento sul sito aziendale e che lo stesso viene conferito ad invarianza di risorse economiche, in quanto la funzione è aggiuntiva rispetto alla funzione ed al ruolo di dipendente già ricoperto.

Dare atto che l'approvazione del Codice di Condotta allegato e la nomina del Consigliere di Fiducia rientra tra gli obiettivi fissati nel Piano delle Azioni positive 2024-2026.

Dare atto che il presente Codice di condotta verrà affisso all'Albo Aziendale e pubblicato sul sito internet aziendale.

Munire la presente della clausola di immediata esecuzione, atteso che è necessario procedere alla approvazione e adozione del Codice di che trattasi e alla nomina del Consigliere di Fiducia alla luce della normativa vigente in materia.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Giovanni Annino)



Il Commissario Straordinario
(dott. Giuseppe Giammanco)



Il Segretario

Dott. Luca Fallica



Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda il giorno

_____ e ritirata il giorno _____

L'addetto alla
pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal

_____ al _____ - ai sensi dell'art.65 L.R. n.25/93, così come
sostituito dall'art.53 L.R. n.30/93 - e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania _____

Il Direttore
Amministrativo

Inviata all'Assessorato Regionale della Salute il _____ Prot. n. _____

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. n. _____

La presente deliberazione è esecutiva:

- ☒ immediatamente
- ☐ perché sono decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione
- ☐ a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:
- a. nota di approvazione prot. n. _____ del _____
- b. per decorrenza del termine

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



CODICE DI CONDOTTA

PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

DELL'ARNAS GARIBALDI DI CATANIA

Art. 1 Principi

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Garibaldi (in seguito Azienda) si impegna a contrastare ogni forma di molestia, violenza, mobbing e discriminazione nei luoghi di lavoro ed a garantire il diritto di ciascun/a dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

I soggetti responsabili, di cui al successivo art. 2, hanno il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti contrari al presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interindividuali tra i/le lavoratori/lavoratrici.
- il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e morale dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Tutti/e i/le dipendenti, a prescindere dal proprio ruolo:

- sono tenuti a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.
- hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione, intimidazione o ritorsione sul luogo di lavoro derivante da atti o comportamenti molesti.

L'Azienda fornisce supporto e tutela alle persone vittime di molestie sessuali e morali, nonché contro eventuali ritorsioni o discriminazioni operate nei confronti del/la denunciante, del/la Consigliere/a di Fiducia e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

L'Azienda assicura l'assoluta riservatezza dei soggetti vittime di comportamenti contrari ai principi del presente Codice e di quanti contribuiscano grazie alla loro testimonianza a scoprire e perseguire tali comportamenti.

Art. 2 Ambito di applicazione

Tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché le persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'Azienda, in forza di rapporti contrattuali a qualsiasi titolo ovvero altri soggetti che svolgono attività a favore o con il consenso dell'Azienda (ad esempio: tirocinanti), sono tenuti all'osservanza del presente Codice.

La corretta applicazione del presente Codice è demandata ai Direttori/Responsabili di Unità Operativa, in quanto le molestie, le violenze, il *mobbing* e le discriminazioni costituiscono violazioni del dovere di attenersi a comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare ed a far rispettare.

Il Comitato Unico di Garanzia Aziendale opererà in stretta collaborazione con il Consigliere di Fiducia per la verifica ed il monitoraggio in ordine all'applicazione del presente Codice.

La violazione del presente Codice, ferme restando le ipotesi in cui la violazione stessa dia luogo anche a responsabilità penale e/o civile del pubblico dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare.

Art. 3 Definizioni

L'Azienda s'impegna a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile a molestia, violenza, *mobbing* e discriminazione, come di seguito definiti.

Molestie

Costituiscono *molestie* sul luogo di lavoro tutti i comportamenti discriminatori o vessatori aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona che lavora e di creare un clima intimidatorio, ostile, umiliante, degradante, offensivo.

A titolo puramente esemplificativo, rientrano nella tipologia della *molestia morale* comportamenti quali:

- maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- calunnie o diffamazione nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice e/o della sua famiglia;
- pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma indiretta;
- critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine del/la lavoratore/lavoratrice, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee all'amministrazione;
- denuncia di molestie sessuali o morali, al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno;
- apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale.

Costituiscono *molestie sessuali* sul luogo di lavoro i comportamenti indesiderati a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi li subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

A titolo puramente esemplificativo rientrano nella tipologia della *molestia sessuale* comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- contatti fisici inopportuni o indesiderati;
- comunicazione a doppio senso a sfondo sessuale, con lettere, e-mail, biglietti, telefonate, sms, ovvero con ogni altro mezzo adottato;
- esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- promesse, implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera.

Violenza

La *violenza* sul posto di lavoro può essere sia fisica che morale. Può essere conseguente ad aggressioni verbali.

La violenza può essere esercitata da uno o più soggetti, con atti singoli o ripetuti nel tempo, sia in sede privata che pubblica.

Essa può configurarsi quale violazione da quanto disposto dai codici di procedura penale e come tale perseguibile.

Mobbing

Il *mobbing* è una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di uno/una o più lavoratori/lavoratrici che si possono trovare in posizione sovraordinata o sottordinata (*mobbing* verticale ascendente e discendente) ovvero pari ordinata (*mobbing* orizzontale). Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, messi in atto in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni vessatorie, aggressive, denigratorie e discriminatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro. Questi atteggiamenti sono tali da compromettere la salute psicofisica, la professionalità, la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza mediante la progressiva marginalizzazione del suo contributo al processo produttivo o, addirittura, esclusione dal contesto lavorativo.

Sono riconducibili alla tematica del *mobbing*, ad esempio, i seguenti comportamenti:

- l'attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale ricoperto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare il lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- le modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente;
- comportamenti aggressivi e prevaricatori reiterati nel tempo ai danni di un collega.

Discriminazioni

Costituisce *discriminazione diretta* qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole in ambito lavorativo, relativo, in particolare, al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua nonché allo stato di gravidanza.

Costituisce *discriminazione indiretta* una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, che metta o possa mettere determinati lavoratori/lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri lavoratori, salvo che riguardi requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 4 Strumenti

L'Azienda individua appositi strumenti fra quelli previsti dalla normativa onde perseguire le finalità di cui al presente Codice.

In particolare sono previsti:

- Sportello d'ascolto e d'intervento per il benessere organizzativo;
- Il/la Consigliere/a di Fiducia;
- interventi di divulgazione e di formazione specifica;
- integrazione tra funzioni aziendali deputate al perseguimento dei fini del presente codice (Servizio Prevenzione Protezione, Medico Competente, Comitato Unico di Garanzia, Consigliere di Fiducia, U.O.C. Gestione Risorse Umane).

Art. 5 Sportello d'ascolto e d'intervento per il benessere organizzativo

Lo "Sportello d'ascolto e d'intervento per il benessere organizzativo" è uno dei possibili strumenti che ogni lavoratore/lavoratrice può utilizzare nella ricerca di supporto e orientamento nella gestione delle difficoltà che possono emergere in ambito lavorativo. Offre ascolto, pareri e suggerimenti, interventi di supporto psicologico. Se opportuno propone al lavoratore/lavoratrice di rivolgersi al/la Consigliere/a di Fiducia o a specialisti. E' contattabile secondo le modalità indicate nel sito aziendale.

Art. 6 Il/la Consigliere/a di Fiducia

E' istituita la figura del/la Consigliere/a di Fiducia nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Il/la Consigliere/a di Fiducia:

- è nominato/a con Delibera del Direttore Generale;
- prende in carico il caso su richiesta della persona interessata e la informa sulle modalità più idonee ad affrontare il suo caso;
- richiede alla Direzione aziendale l'eventuale adozione di misure adeguate utili al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, al fine di tutelare la persona;
- relaziona ogni anno sulla propria attività alla Direzione aziendale, inviando in tempo utile la relazione al Presidente del Comitato Unico di Garanzia;
- partecipa alle iniziative di informazione in materia promosse dall'Azienda;
- collabora nel proporre eventuali azioni positive, per quanto di propria competenza, al Presidente del Comitato Unico di Garanzia;
- collabora con i vari settori dell'Azienda, qualora richiesto.

Il/La Consigliere/a di Fiducia nello svolgimento dei propri compiti opera in piena autonomia e riservatezza, può accedere agli atti e ai documenti dell'Azienda nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia e può avvalersi della collaborazione di altri soggetti interni all'Azienda. Non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la persona richiedente e senza averne ricevuto l'espresso consenso, in forma scritta.

L'Azienda si impegna a garantire la massima diffusione a tutto il personale delle informazioni relative al/alla Consigliere/a di Fiducia, alle sue funzioni ed alle modalità di accesso; si impegna, altresì, a fornire al/alla Consigliere/a di Fiducia tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti inerenti la sua funzione, assicurando la massima riservatezza;

L'Azienda in accordo con il/la Consigliere/a di Fiducia, adotta tutte le misure organizzative, anche temporanee, ritenute utili ed opportune ai fini del ripristino di un ambiente di lavoro sicuro.

Art. 7 Segnalazioni

Il/la dipendente che si ritiene vittima di molestie, violenze, *mobbing* e/o discriminazioni, così come meglio descritte negli articoli precedenti, può segnalare i fatti al Direttore/Responsabile della propria Unità Operativa, ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dalla contrattazione nazionale ed integrativa; può altresì rivolgersi allo Sportello d'ascolto e d'intervento per il benessere organizzativo e/o al/alla Consigliere/a di Fiducia, per essere assistito/a nelle procedure previste dal presente Codice, salvo ed impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari stabiliti dall'ordinamento.

Il/la Consigliere/a di Fiducia è contattabile secondo le modalità indicate nel sito aziendale e il suo intervento potrà seguire due distinti percorsi:

- *Procedura informale* che consiste in consigli, suggerimenti, proposte alla persona richiedente il servizio di Consigliere di Fiducia;

- *Procedura formale* dove, previa autorizzazione scritta, il/la Consigliere/a di Fiducia assume la rappresentanza del/della lavoratore/lavoratrice per la tutela dei suoi diritti presso le persone e/o servizi interessati.

Art. 8 Formazione e informazione

L'Azienda nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti contrari ai principi del presente Codice, e tenuto conto delle proposte del Comitato Unico di Garanzia, predispone nel piano annuale per la formazione interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona, cui i/le dipendenti sono tenuti a partecipare.

L'Azienda assicura la massima diffusione del presente Codice.

Art. 9 Riservatezza

Ogni persona coinvolta nei casi di molestia, violenza, mobbing e discriminazione è tenuta al massimo segreto su dati personali, documenti e informazioni cui venga a conoscenza in corso d'istruttoria e a conclusione della stessa.

La diffusione di dati personali è vietata e qualsiasi violazione viene perseguita dal Regolamento UE 2016/679 e dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs 30 giugno 2013 n. 196, così come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018 n. 101) con sanzioni amministrative e penali.

La persona che ha subito molestia, violenza, mobbing e discriminazione ha diritto di richiedere l'oscuramento dei dati personali comuni (cognome e nome) da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.