

**REGIONE DEL VENETO**

**AZIENDA UNITA' LOCALE SOCIO-SANITARIA N. 6 "VICENZA"**

---

**DELIBERAZIONE**

n. 399

del 16-6-2015

**O G G E T T O**

Adozione Codice Etico Aziendale di Comportamento pe la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell'ambito dell'Azienda ULSS 6 Vicenza – Regione Veneto.

Proponente: Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali  
Anno Proposta: 2015  
Numero Proposta: 466

Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali/2015/466

Il Direttore del Servizio “Risorse Umane e Relazioni Sindacali” riferisce quanto segue:

L’art. 21 della Legge 4.11.2010, n. 183 ha modificato l’art. 57 del D.Lgs 30.3.2001 n. 165, introducendo l’obbligo di costituzione di un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, unificando le competenze in un solo organismo ed assumendone tutte le funzioni;

Con deliberazioni n. 511 del 21 luglio 2011 e n. 9 del 16.1.2014, conservate agli atti del proponente Servizio ed alle quali si fa integrale rinvio, questa Azienda ha istituito il suddetto Comitato;

Visto che nella riunione del 13 aprile 2015 il CUG, in attuazione alla Raccomandazione CEE 92/131/27.11.91 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne, ed alla disciplina contrattuale più recente in materia, ha predisposto il *Codice Etico Aziendale di Comportamento per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell’ambito dell’Azienda ULSS 6 Vicenza – Regione Veneto*, con l’obiettivo di tutelare la dignità delle persone, al fine di migliorare il clima relazionale nell’ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell’esercizio dell’attività lavorativa svolta; di prevenire e contrastare l’insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e di stress psico-sociale e di disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all’attività lavorativa;

Ritenuto pertanto di adottare il *Codice Etico Aziendale di Comportamento pe la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell’ambito dell’Azienda ULSS 6 Vicenza – Regione Veneto*, che si allega al presente provvedimento e che ne fa parte integrante e sostanziale;

Il medesimo Direttore ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia;

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale hanno espresso parere favorevole per quanto di rispettiva competenza;

Sulla base di quanto sopra

IL DIRETTORE GENERALE  
DELIBERA

1. di adottare il *Codice Etico Aziendale di Comportamento pe la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell’ambito dell’Azienda ULSS 6 Vicenza*, secondo il testo allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prescrivere che il presente atto venga pubblicato all’Albo on-line dell’Azienda.

\*\*\*\*\*

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo  
(App.to Dr. Roberto Toniolo)

Il Direttore Sanitario  
(App.to Dr. Francesco Buonocore)

Il Direttore dei Servizi Sociali  
e della Funzione Territoriale  
(App.to Dr. Paolo Fortuna)

IL DIRETTORE GENERALE  
(F.to digitalmente Ing. Ermanno Angonese)

Ermanno  
Angonese

Digitally signed by  
Ermanno Angonese  
Date: 2015.06.16  
10:49:08 CEST

---

Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

---

Copia del presente atto viene inviato in data odierna al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI  
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E  
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, \_\_\_\_\_

---

Copia conforme all'originale, composta di n. \_\_\_\_\_ fogli (incluso il presente), rilasciata per uso amministrativo.

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI  
DEL SERVIZIO AFFARI LEGALI E  
AMMINISTRATIVI GENERALI

Vicenza, \_\_\_\_\_



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## **AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"**

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

### **CODICE ETICO AZIENDALE DI COMPORTAMENTO**

#### **per la prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro nell'ambito dell'Azienda ULSS 6 Vicenza – Regione Veneto**

#### **PREMESSA**

L'Azienda ULSS 6 Vicenza fa proprie le finalità della Legge Regionale Veneto n. 8 del 22 gennaio 2010 intitolata "*Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro*", la quale, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35 e 41 della Costituzione della Repubblica italiana, riconosce l'inviolabilità della dignità umana e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, in modo particolare nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa svolta.

Con il presente Codice etico di comportamento, pertanto, l'Azienda intende dotarsi di strumenti efficaci a prevenire e contrastare il fenomeno del *mobbing* e tutelare la salute psicofisica dei lavoratori anche ai fini dell'applicazione del D.L.G n. 81/2008. In particolare, tra gli strumenti disciplinati dal presente Codice etico di comportamento si prevedono: interventi di divulgazione e di formazione specifica; l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia; la definizione di procedure di tutela, informale e formale.

#### **Titolo I Principi e definizioni**

##### Articolo 1 Principi

L'Azienda ULSS 6 Vicenza riconosce l'inviolabilità della dignità dell'essere umano e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona e a non essere, direttamente o indirettamente, oggetto di comportamenti discriminatori o vessatori o di trattamenti degradanti o umilianti.

L'Azienda ULSS 6 Vicenza adotta il presente Codice etico di comportamento al fine migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell'esercizio dell'attività lavorativa svolta.

L'Azienda intende promuovere e sostenere azioni ed iniziative volte a prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa. La prevenzione contro atteggiamenti che colpiscono, in modo diretto o indiretto, il rispetto, la dignità e la collaborazione tra le persone ha, infatti, una ricaduta diretta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.S.S. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

L'Azienda considera il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori un valore primario, strettamente correlato alle modalità di organizzazione del lavoro e alla qualità delle relazioni interpersonali. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1 sono, altresì, promosse azioni di prevenzione, formazione, sostegno, informazione ed assistenza.

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro, di prevenire qualsiasi forma di disagio lavorativo e di promuovere norme comportamentali idonee ad assicurare un clima lavorativo, nel quale a tutti, lavoratrici e lavoratori, siano garantiti uguale dignità e rispetto, l'Azienda:

1. riconosce che la qualità della prestazione è espressione della professionalità tecnica, etica e deontologica di ogni operatore, nonché della valorizzazione della sua dignità professionale e personale;
2. contrasta tutti quegli atteggiamenti offensivi che, ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi, confliggono palesemente con i caratteri di una società civile e democratica.
3. vigila affinché siano perseguiti ed evitati: il *mobbing*, in tutte le sue forme; comportamenti riconducibili a molestie sessuali; ogni modalità comunicativa di tipo ostile e ingiustificatamente aggressivo, che finisce per esacerbare e influenzare negativamente un sereno clima organizzativo.

Le attività di prevenzione saranno quindi finalizzate a contrastare situazioni di disagio lavorativo, *mobbing* e molestie sessuali. L'obiettivo è quello di concorrere a creare un'atmosfera lavorativa aziendale ordinata e armoniosa.

### Articolo 2

#### Definizione di disagio lavorativo e *mobbing*

Il disagio lavorativo può manifestarsi quando sussistono molteplici condizioni, tra le quali esemplificativamente vengono elencate le seguenti:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa;
- svuotamento di mansioni;
- mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata;
- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- cambio ripetuto ed ingiustificato di attribuzione di attività;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi che acquisiscono i sensi di impotenza e di frustrazione;
- impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Il *mobbing* è da intendersi come una condotta mirata nei confronti del lavoratore o della lavoratrice, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti, materiali o provvedimenti, che determinano le condizioni sopraelencate e che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica. Da ciò conseguono la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio psicofisico e della personalità del medesimo.

Il *mobbing* genera nel soggetto destinatario di tali condotte sentimenti di ansia, paura, angoscia, sconforto, rabbia, impotenza, disistima, smania di rivalsa e vendetta, rassegnazione e sfiducia verso sé e gli altri, con conseguente pregiudizio alla propria salute psicofisica, alla propria vita relazionale e sociale, alla propria immagine interiore e pubblica, al diritto ad una condizione professionale libera e dignitosa.

### Art. 3

#### Molestie sessuali: definizioni e tipologie

Ai fini del presente Codice etico di comportamento, costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche solo verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato su allusioni sessuali, che sia indesiderato e che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale ogni comportamento quale:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è destinatario;
- ritorsioni di qualunque genere subite per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici sgradevoli o indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione ed esibizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o comportamenti denigratori in ragione del proprio personale orientamento sessuale.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. iPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

### Art. 4

#### Codice etico aziendale di comportamento - Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente Codice etico di comportamento si applica a tutti/e i/le dipendenti dell'Azienda, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato e va portato a conoscenza del personale che svolge la propria attività lavorativa in rapporti contrattuali di convenzione interna, consulenza o appalto e a soggetti in attività formativa di stage/tirocinio.

Tutto il personale è tenuto ad uniformare il proprio comportamento ai principi e alle regole generali enunciate.

I dirigenti sono responsabili dell'osservanza del presente Codice etico di comportamento e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire a situazioni di disagio lavorativo, molestie sessuali e a fenomeni di *mobbing*, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Ciascun operatore, nell'ambito aziendale, ha il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice partecipa all'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sia considerata inaccettabile, dimostrando consapevolezza del problema e delle sue conseguenze, e si impegna a perseguire norme di condotta ispirate al principio di correttezza e rispetto reciproco.

La Direzione Aziendale, tutti i Direttori e i Responsabili delle strutture complesse e semplici dell'Azienda devono connotare la propria attività e garantire un clima relazionale rispettoso e adeguato allo svolgimento corretto del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative che impediscano e reprimano forme di isolamento e discriminazione. Sono altresì responsabili della conoscibilità e dell'applicazione del presente Codice Etico di comportamento da parte dei propri collaboratori.

### Art 5

#### Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di disagio lavorativo, molestia sessuale e/o *mobbing* sono tenute alla riservatezza in ordine a quanto conosciuto per lo svolgimento delle attività di cui ai seguenti articoli. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile nelle forme e nei modi stabiliti dalla vigente legislazione e, in particolare, dal d.lgs 196/2003 (cd. Codice della privacy).

La corrispondenza diretta al/la Consigliere/a di fiducia è recapitata direttamente alla medesima su protocollo riservato.

Anche le istanze di intervento e l'apertura di eventuali fascicoli sono registrate su protocollo riservato.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

### TITOLO II

## Procedure per la prevenzione e la trattazione dei casi di mobbing, disagio lavorativo e molestie sessuali

### ART 6

#### Formazione e informazione

L'Azienda promuove, mediante i Servizi ed Organismi preposti, progetti indirizzati alla prevenzione e alla informazione sui fenomeni di disagio lavorativo, molestie sessuali e *mobbing*.

Il Servizio Formazione ed Aggiornamento del Personale, avvalendosi anche di altre strutture, in particolare del CUG, predispone interventi formativi tesi a favorire la cultura del rispetto ed il buon clima lavorativo tra gli operatori nell'ambiente di lavoro.

Dovrà, inoltre, prevedere interventi formativi riguardanti le qualità manageriali necessarie al mantenimento di un buon clima lavorativo aziendale e alla prevenzione del disagio lavorativo, della molestia sessuale e del *mobbing*, anche in riferimento alle indicazioni dell'Accordo Stato Regioni 221 del 21 dicembre 2001.

### Art. 7

#### Sportello di assistenza e di ascolto

L'Azienda ULSS 6 ha proceduto, in applicazione alla Legge Regionale 8/2010, ad attivare presso lo SPISAL lo "**Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro**". I lavoratori potranno rivolgersi allo Sportello per avere informazioni ed essere guidati, in assoluta riservatezza, nella comprensione della loro condizione di disagio.

### Art. 8

#### Consigliere/a di fiducia - nomina e compiti

Il Direttore Generale nomina il/la Consigliere/a di fiducia, al/la quale si possono rivolgere i lavoratori che si ritengano vittime di comportamenti molesti o di fenomeni di disagio lavorativo, *mobbing* o molestia sessuale, per essere consigliati e assistiti nelle procedure informali di cui al seguente articolo.

Il/la Consigliere/a di fiducia viene individuato fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali ed è una figura istituzionale incaricata dall'Azienda, che agisce in piena autonomia.

Il/la Consigliere/a di fiducia rimane in carica per 4 anni dalla data della nomina.

Il/la Consigliere/a di fiducia, per l'assolvimento dei propri compiti, si avvale prioritariamente degli Uffici e del personale del Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali, nonché di altri





Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

Uffici Aziendali, in relazione alle specifiche professionalità di cui necessita e, all'occorrenza, può chiedere la collaborazione di esperti.

Al/la Consigliere/a di fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essergli/le fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Ha, inoltre, il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio.

Il/la Consigliere/a di fiducia, su richiesta della persona interessata, prende in esame il caso e la informa sulla modalità più idonea per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento segnalato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia della parte denunciante sia di quella del denunciato.

La partecipazione degli interessati agli incontri con il la Consigliere/a di fiducia avviene in orario di servizio.

Il/la Consigliere/a di fiducia, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, indica azioni, specifiche o generali, volte a promuovere ed assicurare nelle UU.OO. e nei Servizi Aziendali un clima lavorativo nel quale, a tutti i lavoratori e lavoratrici, sono riconosciuti uguale dignità e rispetto e l'opportunità/possibilità di partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Azienda da esse derivanti.

Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del presente Codice Etico di comportamento il/la Consigliere/a di fiducia trasmette semestralmente alla Direzione Aziendale, al Servizio Risorse Umane e Relazioni Sindacali e al C.U.G. relazione sull'attività svolta, in particolare evidenziando il numero dei casi trattati, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.

Il/la Consigliere/a di fiducia può essere revocato, con delibera motivata del Direttore Generale, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazione agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza, fissati dal presente Codice nell'esercizio dei propri compiti.

### Art. 9

#### Procedure da adottare nei casi di disagio lavorativo *mobbing* e di molestie sessuali

Qualora un soggetto si ritenga sottoposto ad atti o comportamenti rientranti tra le forme indicate agli articoli 2 e 3 del presente Codice, potrà rivolgersi allo sportello di ascolto sul *mobbing*, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale che effettuerà un primo filtro e, qualora sussistano le condizioni per l'invio, lo indirizzerà al/la Consigliere di fiducia designato/a per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento del/la Consigliere/a di fiducia dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

### Art. 10

#### Procedura informale- Intervento del/la Consigliere/a di fiducia

Il /la Consigliere/a di fiducia, su richiesta della persona che si ritiene vittima di comportamenti recanti disagio, *mobbing* o molestia sessuale, interviene sollecitamente e, comunque, non



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

## AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

oltre i 30 giorni dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e il ripristinarsi di un sereno ambiente di lavoro.

Il /la Consigliere/a di fiducia può acquisire testimonianze libere e volontarie nonché richiedere l'apporto di esperti al fine di formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati. Si può avvalere delle professionalità che operano nell'ambito dello "**Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro**", attivo presso lo SPISAL, per le problematiche legate alle costrittività organizzative.

Nessuna iniziativa può essere assunta dal/la Consigliere/a di fiducia senza preventivo ed espresso consenso della persona interessata.

La parte lesa può ritirare la segnalazione in ogni momento della procedura, senza obbligo di motivazione.

L'intervento del/la Consigliere/a di fiducia avviene nel pieno rispetto del principio di riservatezza.

### Art. 11

#### Procedura formale

Qualora la persona che si ritiene vittima di comportamenti recanti disagio lavorativo, di *mobbing* e/o di molestie sessuali, ritenga non attuabili i tentativi di soluzione informale del caso e/o non soddisfacenti i risultati ottenuti con l'intervento del/la Consigliere/a di fiducia, può trasmettere una formale segnalazione al Direttore/Responsabile dell' U.O./Servizio, fatta salva, in ogni caso, ogni altra tutela giurisdizionale della quale vorrà avvalersi.

Qualora il presunto autore di azioni di disagio lavorativo, di *mobbing* o di molestie sessuali sia il Direttore/Responsabile o il diretto superiore dell'esponente, la segnalazione potrà essere inoltrata direttamente al Direttore Amministrativo, Sanitario, dei Servizi Sociali e della Funzione territoriale secondo l'area di competenza.

Il Direttore/Responsabile dell' U.O./Servizio al quale perviene la segnalazione, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare o trasmette gli atti all'Ufficio per i procedimenti disciplinari ai sensi della normativa vigente per quanto concerne le ipotesi di mobbing e di molestie sessuali.

Per quanto riguarda il problema di disagio lavorativo il Direttore dell'Unità Operativa promuove ogni azione utile e superare la situazione di disagio lavorativo.

### Art. 12

#### Norma finale

Sarà cura dell'Azienda promuovere un'azione di monitoraggio in collaborazione con il C.U.G sulla base di un report statistico dei principali indicatori di disagio universalmente riconosciuti, quali, ad esempio: l'assenteismo per malattia, contenziosi legali, comportamenti antisindacali, trasferimenti impropri.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto

**AZIENDA ULSS N. 6 "VICENZA"**

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

COD. REGIONE 050 – COD. U.L.SS. 106 – COD.FISC. E P.IVA 02441500242 – Cod. IPA AUV

Tel. 0444 753111 - Fax 0444 753809 Mail [protocollo@ulssvicenza.it](mailto:protocollo@ulssvicenza.it)

PEC [protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto](mailto:protocollo.centrale.ulssvicenza@pecveneto)

L'esistenza del Codice Etico per la prevenzione e per il contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo di lavoro deve essere resa nota ad ogni soggetto a cui tale Codice fa riferimento, al fine di informare il personale circa gli strumenti di tutela e le norme generali di comportamento.

Art. 13

Norma transitoria

In collaborazione con il/la Consigliere di Fiducia verranno subito individuati i percorsi operativi per l'accesso, da parte della persona che si ritiene vittima di comportamenti recanti disagio, mobbing o molestia sessuale, allo sportello di assistenza e ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, attivo presso il Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL) per le problematiche legate alle costrittività organizzative.

**RIFERIMENTI UTILI**

**SPISAL - Sportello di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio e sullo stress psicosociale nei luoghi di lavoro**

Via IV Novembre 46 - 36100 Vicenza

Telefono: 0444 75-2216

Telefono: 0444 75-2203

**Consigliere di fiducia**

tel. \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni " CUG"**

Telefono: 0444 75-3698 Segreteria Amministrativa

Email: [comitatounicogaranzia@ulssvicenza.it](mailto:comitatounicogaranzia@ulssvicenza.it)