

CODICE DI CONDOTTA DELLE AZIENDE DEL GRUPPO DATA MEDICA PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE

FINALITA'

- assicurare un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona;
- affermare, non un modello prefissato di comportamento, ma un'assunzione di responsabilità individuale e collettiva basata sul rispetto;
- evidenziare e contrastare tutti i tipi di discriminazioni, molestie (ad es. morali, sessuali, ecc...), anche quelle meno evidenti, inclusi i comportamenti vessatori e discriminatori praticati fra colleghi di pari grado o di diversa scala gerarchica, compresi i comportamenti messi in atto da tutti quei soggetti con cui si intrattengono rapporti professionali (ad es. clienti, fornitori, partner ecc...).

PREMESSA

Richiamati i principi espressi da:

- Costituzione Italiana in materia di diritti fondamentali della persona;
- Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 CEE del 27 novembre 1991 *sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro*, e allegato Codice di Condotta;
- Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/1994 del 11 febbraio 1994 *sulla designazione di un Consigliere nelle imprese*;
- Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 (2001/2339) del 20 settembre 2001 *Mobbing sui posti di lavoro*;
- Normative comunitarie, nazionali e regionali in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (D. Lgs. N. 626/94 e successivo D. Lgs. N. 81 del 09/04/2008 sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro; D.Lgs n. 198/06, il Codice delle pari opportunità; Legge Regionale del Veneto n. 8 del 22/1/2010 sulla prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing);
- Codice Etico delle aziende del Gruppo Data Medica;

Considerato che:

- Le aziende del Gruppo Data Medica ritengono fondamentale assicurare “un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell’inviolabilità della persona e basato su principi di correttezza nei rapporti interpersonali”;
- Le molestie morali, psicologiche e sessuali e comunque ogni atto o comportamento teso ad offendere o discriminare in modo diretto o indiretto influiscono negativamente sull’ambiente di lavoro. Pertanto, possono compromettere, anche gravemente, l’integrità fisica e psichica e la personalità morale delle vittime di tali comportamenti; e, pur se in misura minore, di coloro che ne sono a conoscenza.

Le Aziende del Gruppo Data Medica:

Data Medica Padova SpA

Euganea Medica Srl

Poliambulatorio Euganea Medica Srl

CEMES Srl

Progetto Salute Srl

Di seguito indicate come “Aziende”

ADOTTANO

Il presente Codice di Condotta, quale strumento idoneo a meglio perseguire i propri compiti di datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali e inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Con il presente Codice le aziende del Gruppo Data Medica intendono dotarsi di strumenti efficaci al fine di:

- promuovere il diffondersi di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle persone;
- prevenire atti e comportamenti che violano la dignità delle persone;
- garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza, di chi ritiene di aver subito comportamenti molesti e di chi li ha posti in essere.

Al riguardo, intervenendo in ambiti strettamente connessi a fattispecie previste e sanzionate da norme disciplinari di origine contrattuale, ma anche da norme del codice civile, dallo statuto dei lavoratori e dalla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche correttive D.Lgs. 106/2009) nonché, in alcuni casi, dal codice penale, il presente Codice, al fine di definire le condotte lesive, richiama integralmente le specifiche disposizioni di diritto comunitario, nazionale e di contrattazione collettiva, vigenti in materia.

In particolare, tra gli strumenti di prevenzione e disciplinari del Codice di Condotta, sono previsti:

- a. interventi di sensibilizzazione, divulgazione e di formazione specifica;
- b. istituzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia;
- c. definizioni di procedure di tutela, informale e formale.

ART.1

Dichiarazioni di principio

Le Aziende si impegnano a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire a tutti il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza reciproca, correttezza e rispetto.

Coloro che ricoprono ruoli di responsabilità gerarchica, hanno il dovere di:

- prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali;
- prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress da lavoro correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori;

Il personale deve tenere comportamenti che contribuiscano ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale.

Ciascuno ha il diritto/dovere di denunciare ogni forma di discriminazione che offenda e comprometta l'integrità fisica e psichica e la personalità morale, proprie o dei propri colleghi.

Le Aziende tutelano le persone vittime di molestie, incluse quelle sessuali e morali (come definite dagli artt. 3 e 4) e agiscono contro eventuali ritorsioni operate nei confronti dei denuncianti e dei testimoni e vigilano sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

ART.2

Ambito di applicazione e responsabilità

Il presente Codice si applica a tutto il personale, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito delle Aziende in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.

A salvaguardia dei diritti fondamentali del personale delle Aziende, degli utenti e dei partner, si applica il presente Codice, ai sensi della legislazione vigente.

Alla Direzione di ogni azienda viene affidata la responsabilità di vigilare sul rispetto delle norme del presente Codice di Condotta.

I responsabili di settore rispondono dell'applicazione e dell'osservanza del presente Codice di Condotta e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale (come definita dagli artt. 3 e 4), fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire previste dal presente Codice.

I responsabili di settore sono tenuti a tutelare non solo le persone vittima di molestia sessuale o morale, ma anche quanti contribuiscano, grazie alle loro testimonianze, alla reazione a simili comportamenti. Verranno pertanto punite ai sensi del presente Codice anche eventuali ritorsioni contro testimoni ed altre persone coinvolte nel processo di individuazione dei responsabili.

Le violazioni del presente Codice costituiscono illecito disciplinare ai sensi e per gli effetti dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

ART.3 Molestie sessuali

La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La molestia sessuale è atto di discriminazione di genere ai danni delle persone che lavorano ed è considerata come discriminazione ai sensi dell' art. 26, comma 2 del D.Lgs. 198/2006.

E' considerata discriminazione multipla la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione del loro sesso e dell'appartenenza od origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

La caratteristica essenziale della molestia sessuale sta nel fatto che si tratta di un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a. richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
- b. contatti fisici inopportuni o indesiderati (pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze, ecc...), inoltre gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- c. comunicazioni a doppio senso a sfondo sessuale, lettere, email, biglietti, telefonate, sms, ovvero ogni altro mezzo adottato;
- d. apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;

- e. esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- f. promesse, implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- g. 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.

ART. 4

Molestie morali o Mobbing

Costituiscono molestia morale o mobbing quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente e discendente) ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo o l'effetto, anche emarginandola/o dall'ambiente di lavoro, di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica.

La molestia morale o mobbing è considerata come discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1, del D.Lgs. 198/2006.

E' considerata discriminazione multipla la molestia morale o mobbing perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione all' appartenenza di genere e di etnia, di religione, di convinzioni personali, politiche, di handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale.

A titolo esemplificativo rientrano nella tipologia di molestia morale comportamenti quali:

maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;

calunnie o diffamazione nei confronti di un lavoratore o una lavoratrice e/o della sua famiglia;

pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;

esclusione o marginalizzazione immotivata dall'attività lavorativa, da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;

diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;

critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte ai colleghi o a persone estranee alle Aziende;

attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero ad impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente;

denuncia di molestie sessuali o morali, al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno.

ART.5 Formazione e informazione

Le Aziende, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona a cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.

Interventi di formazione specifici sono destinati alla Direzione e a tutti coloro che ricoprono responsabilità gerarchiche e agli addetti al servizio di prevenzione e protezione di cui al Dlgs 81/2008, in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità che competono loro.

Le Aziende sono tenute a dare la massima diffusione al presente Codice, contenente le procedure da seguire in caso di molestie, inviandolo a tutto il personale e diffondendolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, ovvero mediante l'esposizione nei luoghi di lavoro del Codice stesso.

Il Codice verrà consegnato a tutto il nuovo personale al momento dell'assunzione nelle aziende del Gruppo.

ART. 6 Consigliere di fiducia

E' istituita con valenza interaziendale la figura del Consigliere di fiducia previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, cui è affidato il compito di svolgere attività di consulenza e assistenza a favore di coloro che vi si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro, di prestare assistenza alla soluzione sia informale che formale dei casi portati a sua conoscenza e di proporre alla Direzione attività e programmi di prevenzione delle molestie sessuali e morali nelle Aziende.

Il Consigliere di fiducia è nominato dalla Direzione.

Consigliere è una persona esterna alle aziende del Gruppo, in possesso di esperienza, preparazione e competenza in materia, e provvista dei mezzi per poter esperire il proprio incarico nel miglior modo possibile. Il Consigliere può essere indicato dalla Direzione in base al proprio curriculum e per “chiara fama”.

Il Consigliere dura in carica per tre anni e comunque fino alla nomina del successore, opera in piena autonomia e riservatezza, può accedere agli atti e documenti delle Aziende e può avvalersi della collaborazione di diversi soggetti esperti, ovvero può avvalersi di consulenti esterni alle Aziende (avvocati, psicologi, ecc.) e di soggetti istituzionalmente tenuti alla tutela del personale per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

Il Consigliere può essere revocato con provvedimento motivato della Direzione di ciascuna azienda del Gruppo in seguito a decisione unanime di tutte le aziende, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi, violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.

Il Consigliere di fiducia percepirà un compenso stabilito dalla Direzione in riferimento alla funzione svolta.

Le Aziende si impegnano a garantire al Consigliere di fiducia tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti inerenti alla sua funzione (ufficio, armadio protetto, computer, telefono cellulare ecc.).

Le Aziende definiscono un budget annuo per la retribuzione del Consigliere di fiducia, per il compenso dei consulenti e per sostenere le azioni positive in materia proposte dal Consigliere di fiducia.

Le Aziende comunicheranno a tutto il personale il nome e i recapiti del Consigliere di fiducia.

In sede di prima applicazione il Consigliere di fiducia è nominato contestualmente all'adozione del presente Codice.

ART.7 Compiti

Il Consigliere di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione delle molestie, come definite dagli artt. 3 e 4, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulle modalità più idonee ad affrontarlo.

Al fine di tutelare la persona molestata il Consigliere di fiducia può richiedere alla Direzione l'adozione di adeguate misure utili al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa in merito senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Il Consigliere di fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività alla Direzione, segnalando in particolare i casi trattati, risolti, abbandonati ed in corso.

Il Consigliere partecipa alle iniziative di informazione e di formazione in materia promosse dalle Aziende.

Il Consigliere collabora con i vari settori delle Aziende qualora richiesto.

Per la soluzione dei casi il Consigliere di fiducia può avvalersi di competenze specialistiche interne o esterne, individuate in relazione alla specificità e complessità del caso.

ART. 8 Riservatezza

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza. La diffusione di tali informazioni verrà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi del D.Lgs. 30/06/2003, n. 196.

ART. 9 Procedura di segnalazione

Le persone che si ritengono vittime di molestie, come definite negli articoli 3 e 4, possono rivolgersi al Consigliere di fiducia per essere assistite nelle procedure disciplinate dagli articoli 10 e 11, salvo e impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento.

Il Consigliere se ritenuto opportuno, segnalerà i fatti al Responsabile di settore e alla Direzione Risorse Umane ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dalla contrattazione nazionale ovvero dal regolamento aziendale.

Le segnalazioni vanno effettuate secondo le seguenti modalità:

a. Trattazione informale:

La segnalazione deve pervenire al Consigliere di fiducia, che può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso in esame. Definito il problema il Consigliere di fiducia può attivare proposte, soluzioni e non ultima, indirizzare verso la procedura formale.

b. Trattazione formale:

La segnalazione scritta da parte del dipendente va presentata al Responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della presunta molestia o al Dirigente superiore nel caso in cui l'autore sia Responsabile del settore interessato.

L'Azienda, nei casi di accertata responsabilità, assicura il rimborso delle spese sostenute alle persone offese qualora la persona ritenga di agire in giudizio, con facoltà di rivalsa delle somme nei confronti del responsabile delle molestie.

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e, su richiesta dell'interessato/a, l'Azienda opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

Le Aziende si impegnano a sostenere e tutelare nelle sedi opportune il proprio personale, anche nei casi in cui la molestia venga attuata dagli utenti.

ART. 10 Procedura informale

1. La persona che si sente molestata ha il diritto di chiarire in modo inequivocabile la propria posizione al fine di superare la situazione di disagio.
2. Nel caso in cui la situazione perduri o sia troppo imbarazzante affrontare il problema, permanendo la volontà di porre fine alla situazione, la persona soggetta a molestie può chiedere l'intervento del Consigliere di fiducia.
3. Il Consigliere di fiducia, su richiesta della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti, di cui agli articoli 3 e 4 del presente Codice, con il consenso della persona, interviene sollecitamente e comunque non oltre i 30 giorni dalla conoscenza del fatto, nei modi ritenuti più idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
4. Tale intervento, nel pieno rispetto del principio di riservatezza, avviene preferibilmente con la collaborazione e il sostegno dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. 81/2008, sentiti il Medico Competente e la Direzione delle Risorse Umane nonché, se del caso, altri soggetti interni o esterni all'Azienda, in possesso di conoscenze specialistiche adeguate in relazione ai singoli casi.
5. Nessuna iniziativa, in merito, può essere assunta dal Consigliere senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.
6. L'azienda pone in essere tutte le azioni idonee atte a garantire il permanere della persona offesa nel proprio posto di lavoro. Solo su richiesta della persona denunciante, previo parere del consigliere di fiducia, se fosse ritenuto necessario, sarà attuato un suo trasferimento che non comporti disagio, in una sede idonea.
7. Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

ART. 11

Procedura formale

1. La procedura formale si esplica a partire dalla denuncia scritta del comportamento molesto, come definito dagli artt. 3 e 4, da parte della persona interessata, che può avvalersi dell'assistenza del Consigliere di fiducia, ai soggetti di cui all'articolo 9 punto b). Nel momento in cui sia stato nominato il Consigliere di fiducia la segnalazione potrà essere consegnata dal Consigliere stesso.
2. Gli atti dovranno essere trasmessi alla Direzione.
3. Nel corso degli accertamenti anche per tramite del consigliere di fiducia o di altre figure esterne, è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. L'Azienda, nei casi di accertata responsabilità, assicura il rimborso delle spese sostenute dalle persone offese (spese mediche, assistenza psicologica e di assistenza legale), con facoltà di rivalsa delle somme nei confronti del responsabile delle molestie.

in caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e, su richiesta della persona interessata, le Aziende operano in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato.

In caso di denuncia manifestamente infondata l'azienda, previo parere del consigliere di fiducia può valutare l'assunzione di azioni disciplinari.

ART. 12

Monitoraggio

Al fine di valutare gli effetti conseguenti all'adozione del Codice di Condotta, in occasione del Riesame della Direzione il Consigliere di fiducia trasmette alla Direzione una relazione sull'attività svolta l'anno precedente nella quale siano evidenziati i casi trattati, distinti a seconda se rientrino nella casistica di cui all'articolo 3 o all'articolo 4, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra utile informazione.