



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Lariana

Direzione Generale
Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana

Segreteria 031.585.9471 - Fax 031.585.9892
dir.gen@asst-lariana.it

Deliberazione n. 1009 del 22 dicembre 2016

OGGETTO: Aggiornamento del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana.

L'anno 2016, addì 22 del mese di dicembre in Como, nella sede dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, il Direttore Generale vicario dott. Salvatore Gioia prende in esame l'argomento in oggetto e delibera quanto segue con l'assistenza del Direttore Amministrativo vicario dott.ssa Cinzia Volonterio, del Direttore Sanitario dr. Fabio Banfi e del Direttore Sociosanitario dr. Vittorio Bosio

IL DIRETTORE GENERALE vicario

PREMESSO che:

1. il D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 dispone all'art.28, comma 1 che "La valutazione ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004";
2. il D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 dispone all'art.15, comma 1 che: "Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: ... 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;"
3. la risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994, l'art.5 del CCNL del comparto sanità del 19.4.2003 e l'art.7 del CCNL della dirigenza medica e del CCNL della dirigenza amministrativa, sanitaria e tecnica, prevedono l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione di codici;

PRESO ATTO che:

- la DGR n. X/4483 del 10 dicembre 2015 ha costituito, in attuazione della L.R. 23/2015, l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Lariana, derivante dai beni e dal personale dell'ex AO Sant'Anna di Como e dall'afferimento di beni e persone dell'ex ASL della provincia di Como, ad un conseguente trasferimento del personale

RICHIAMATA la Deliberazione n.759 del 14 dicembre 2011 in cui si è stabilito:

- di adottare, nel programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza rispetto al rischio da stress lavoro correlato, un Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'Azienda Ospedaliera Sant'Anna;
- di provvedere, tramite il "Gruppo di Gestione della Valutazione dello stress lavoro-correlato", a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

RITENUTO conseguentemente di aggiornare il succitato Codice:

- alla luce della costituzione della Azienda Socio Sanitaria Lariana;
- in conseguenza all'introduzione, mediante il d.l. n. 11/2009 (convertito dalla l. n. 38/2009) all'art. 612-bis c.p del reato di "atti persecutori", il quale punisce chiunque "con condotte reiterate, minaccia o

molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita".

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo vicario, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di aggiornare il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana, qui allegato, e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare mandato al Dirigente Responsabile dello Staff Comunicazione di diffondere il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana a tutti gli interessati, anche mediante pubblicazione sul sito intranet aziendale e newsletter;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
vicario
f.to dr.ssa Cinzia Volonterio

IL DIRETTORE SANITARIO
f.to dr. Fabio Banfi

IL DIRETTORE SOCIOSANITARIO
f.to dr. Vittorio Bosio

IL DIRETTORE GENERALE vicario
f.to dott. Salvatore Gioia

Documento firmato digitalmente ai sensi della normativa vigente. Il documento originale è conservato digitalmente presso gli archivi informatici dell'ASST Lariana - Ospedale Sant'Anna di Como dai quali il presente è estratto

Responsabile del procedimento: ing. Silvano Sartori (tel.031.585.4232)
Referente per l'istruttoria: dott.ssa Angela Scibilia (tel.031.585.4233)

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 1 di 9</p>
---	--	--

INDICE

1. Scopo	pag. 2
2. Campo di Applicazione	pag. 2
3. Terminologia	pag. 3
4. Responsabilità	pag. 4
5. Descrizione delle attività	pag. 5
5.1 - Procedure	pag. 5
5.2 - Consigliere di Fiducia	pag. 5
5.3 - Procedura informale	pag. 6
5.4 - Procedura formale	pag. 6
5.5 - Personale non dipendente	pag. 7
5.6 - Riservatezza e tutela	pag. 7
5.7 - Attività di sensibilizzazione, informazione e formazione	pag. 7
5.8 - Modifiche al regolamento	pag. 7
6. Riferimenti normativi, regolamentari e buone prassi	pag. 6

Prima revisione	<p>Redazione Responsabile Staff Servizio Prevenzione e Protezione Ing. S.Sartori</p>	<p>Verifica Responsabile Staff SQA Dr.ssa A.Sannino</p>	<p>Approvazione Direttore Sanitario Dr. F.Banfi</p>
-----------------	--	---	---

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 2 di 9</p>
--	--	--

1. Scopo.

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana adotta il presente Codice di comportamento a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verificano, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

Il presente Codice costituisce attuazione delle misure di miglioramento previste dal Documento di Valutazione dei rischi formalizzato dall'Azienda.

È adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Azienda; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e anche di coloro che ne sono a conoscenza.

L'Azienda s'impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente di lavoro sicuro, sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona; e ognuno, a sua volta, nei rapporti interpersonali all'interno dell'Azienda, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.

A tal fine l'Azienda s'impegna:

- a) a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;
- b) a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali.
- c) a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.
- d) a dare ampia informazione, partecipando a tutto il proprio personale il contenuto del presente Codice di comportamento e, in particolare, le procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Campo di Applicazione.

Il presente Codice si applica a tutte le persone che a qualsiasi titolo lavorano, operano o utilizzano i servizi all'interno dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana.

A tutti spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, successivamente descritti, siano considerati inaccettabili, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo, a sé e agli altri, norme di condotta ispirate ai principi del Codice.

Ciascun dipendente è tenuto a rispettare e promuovere il presente Codice e s'impegna a denunciarne immediatamente le eventuali violazioni.

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 3 di 9</p>
--	--	--

3. Terminologia.

	Atti e comportamenti lesivi della dignità della persona
Discriminazione diretta	<p>Si ha <i>discriminazione diretta</i> quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ in base al sesso, ▪ per la razza o l'origine etnica, ▪ per religione, convinzioni personali, handicap, età od orientamento sessuale, <p>una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga.</p>
Discriminazione indiretta	<p>Si ha <i>discriminazione indiretta</i> quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ i lavoratori di un determinato sesso ▪ le persone di una determinata razza od origine etnica ▪ le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale <p>in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri lavoratori.</p>
Molestie	<p>Sono considerate come discriminazioni anche le <i>molestie</i>, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per ragioni connesse al sesso, ▪ per motivi di razza o di origine etnica, ▪ per motivi di religione, convinzioni personali, handicap, età od orientamento sessuale, ▪ e tutti quei comportamenti aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
bullying	<p>Il fenomeno del bullying nell'ambiente di lavoro può essere definito come: un comportamento ripetuto e irragionevole nei confronti di un dipendente o gruppo di dipendenti, la cui natura rappresenta un rischio per la salute e la sicurezza.</p> <p>Il bullying spesso si manifesta tramite un uso scorretto, un abuso di potere, contro il quale i destinatari riescono a difendersi con difficoltà.</p>
comportamento irragionevole	<p>per "comportamento irragionevole" si intende un comportamento che una persona assennata, tenuto conto di tutte le circostanze, giudicherebbe come teso a vittimizzare, umiliare, indebolire o minacciare un individuo;</p>
comportamento	<p>il termine "comportamento" comprende le azioni commesse da singoli individui o da un gruppo di persone. Si può far uso di una metodologia di lavoro per vittimizzare, umiliare, indebolire o minacciare una persona.</p>

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 4 di 9</p>
--	--	--

rischio per la salute e la sicurezza	Con l'espressione "rischio per la salute e la sicurezza" si intende un rischio per la salute mentale o fisica di un dipendente.
Molestie sessuali	<p>Sono, altresì, considerate come discriminazioni le <i>molestie sessuali</i>, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.</p> <p>La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che è invece benaccetto e reciproco.</p> <p>Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento sia da tollerare e quale invece da considerare offensivo.</p> <p>I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso che di altro sesso.</p> <p>L'esistenza di una posizione asimmetrica tra chi molesta e la vittima costituisce elemento aggravante dell'abuso o fastidio, in quanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'accettazione da parte della vittima sia, implicitamente o esplicitamente, una condizione per l'accesso, l'impiego o la prosecuzione del rapporto di lavoro; ▪ l'accettazione o il rifiuto costituiscano - interamente o parzialmente, implicitamente o espressamente - elemento di valutazione rilevante per l'impiego, la promozione, l'avanzamento di carriera o altre decisioni riguardanti la vittima.
Molestia morale	<p>Si definisce <i>molestia morale</i> ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.</p> <p>Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, religiosa, così come quella di persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.</p>
Mobbing	Si definisce <i>mobbing</i> una persecuzione sistematica e ripetitiva ad opera del datore di lavoro, del superiore gerarchico, del lavoratore di pari livello gerarchico, o addirittura subordinato, in un arco di tempo piuttosto lungo allo scopo di danneggiare chi ne è vittima o di emarginarlo e discriminarlo fin quando non perde il posto di lavoro o è costretto a lasciarlo.
Atti persecutori. Stalking	Condotte reiterate di minaccia o molestia tali da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona legata da relazione affettiva ovvero da costringere il soggetto ad alterare le proprie abitudini di vita.

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 5 di 9</p>
---	--	--

4. Responsabilità

Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata l'onore e la dignità delle persone.

A tutti spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, siano considerati inaccettabili, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo, a sé e agli altri, norme di condotta ispirate ai principi del Codice.

Ciascun dipendente è tenuto a rispettare e promuovere il presente Codice e s'impegna a segnalarne le eventuali violazioni.

Il dipendente si astiene dall'imporre il suo sistema di valori e non opera discriminazioni in base all'età, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'ideologia, all'estrazione sociale, allo stato socio-economico, all'orientamento sessuale e alla disabilità.

I responsabili delle UU.OO. hanno il dovere d'intervenire al verificarsi di discriminazioni, atti e comportamenti, incluse le molestie sessuali, lesivi dell'onore e della dignità della persona.

5. Descrizione delle attività.

5.1 - Procedure

Quando si verifichi un atto o un comportamento, comprese le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto può rivolgersi al *Consigliere di Fiducia* per avviare, a sua scelta, la *procedura informale* o la *procedura formale*, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

5.2 - Consigliere di Fiducia

In applicazione del presente Codice l'Azienda istituisce la figura della Consigliera o del Consigliere di Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994.

Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice.

La/il Consigliera/e di Fiducia, è individuata tra i dipendenti in possesso di specifici requisiti d'esperienza e competenza idonei a svolgere il compito previsto, ed è nominato/a dal Direttore Generale dell'Azienda.

I requisiti richiesti sono: riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, e un'adeguata formazione data dalla frequenza dello specifico Corso di perfezionamento universitario.

L'Azienda fornisce al Consigliere di fiducia le risorse idonee per adempiere alle proprie funzioni.

È data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

In particolare il Consigliere di fiducia collabora con:

- il Servizio Prevenzione e Protezione
- il Comitato Unico di Garanzia

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 6 di 9</p>
--	--	--

- il Gruppo di Lavoro per la Valutazione dello stress lavoro correlato
- l'U.O. Gestione Risorse Umane
- il Servizio di Psicologia Clinica
- il Servizio di Medicina Preventiva.

La/il Consigliera/e, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti inadeguati suggerisce all'Amministrazione gli idonei provvedimenti. Per lo svolgimento dei propri compiti si avvale della struttura amministrativa dell'U.O. Organizzazione e Risorse Umane; può richiedere l'accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare nei limiti consentiti dalla vigente normativa e, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio. Le UU.OO. interessate favoriscono l'accesso ai documenti amministrativi e rimuovono, compatibilmente con le norme di legge, gli eventuali ostacoli.

Su richiesta della persona interessata:

1. esamina il caso e informa sulle modalità più idonee per affrontarlo;
2. sente il/la presunto/a autore/trice dei comportamenti inadeguati;
3. promuove incontri di mediazione tra le parti allo scopo di raggiungere un accordo tra loro.

Provvede inoltre a:

- * raccogliere i dati e verificare periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del regolamento,
- * relazionare sulla propria attività alla Direzione Aziendale,
- * suggerire eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie,
- * suggerire azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare pari libertà e dignità delle persone,
- * promuovere iniziative d'informazione/formazione finalizzate a tale scopo.

5.3 - Procedura informale di mediazione.

La/il Consigliera/e di fiducia, su richiesta della persona oggetto di comportamenti inadeguati, esamina il caso al fine dell'interruzione di tali comportamenti.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti inadeguati.

La/il Consigliera/e di fiducia può:

- a) consigliare la persona oggetto di comportamenti inadeguati sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti inadeguati;
- c) acquisire eventuali ulteriori elementi di conoscenza e accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- d) proporre incontri di mediazione tra le parti allo scopo di raggiungere un accordo tra loro;
- e) nei casi più gravi consigliare il Responsabile della U.O. competente circa un eventuale spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della persona oggetto di comportamenti inadeguati;
- f) suggerire azioni opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso, favorire il superamento della situazione di disagio e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.

La persona oggetto di comportamenti inadeguati può interrompere in ogni momento la

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 7 di 9</p>
--	--	--

procedura prevista nel presente articolo, ritirando la segnalazione o altrimenti presentando denuncia per l'attivazione della procedura formale

5.4 - Procedura formale

La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.

La segnalazione deve essere presentata all'U.O. Risorse Umane.

5.5 - Personale non dipendente

Quando la segnalazione indichi come autore dell'atto o del comportamento inadeguato, personale non dipendente, l'Azienda la trasmette tempestivamente al Datore di Lavoro di appartenenza per i provvedimenti conseguenti, compresa l'eventuale sostituzione del personale interessato.

5.6 - Riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.

5.7 - Attività di sensibilizzazione, informazione e formazione.

L'Azienda provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività d'informazione e formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.

L'Azienda provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità della/del Consiglieria/e di Fiducia.

L'Azienda provvede a consegnare a tutte le persone che a qualsiasi titolo lavorano, operano o utilizzano i servizi all'interno dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura e la rete intranet aziendale.

5.8 - Modifiche al Codice

L'Azienda verifica periodicamente, e per la prima volta decorso un anno dalla data di entrata in vigore, gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo, tramite il "Gruppo di Gestione della Valutazione dello stress lavoro-correlato", a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.

6. Riferimenti normativi, regolamentari e buone prassi

- Decreto n.13559 del 10/12/2009 – Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo Europeo 8.10.2004 (art.28 comma 1 D.Lgs.81/08 e ss.mm.ii.

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 8 di 9</p>
--	--	--

- D.Lgs. 09 Aprile 2008 n.81 integrato con: L. 7 Luglio 2009 n.88; D.Lgs. 3 Agosto 2009 n.106 "Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
- accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro sullo stress lavoro-correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/EUAPME, CEEP e CES (9 giugno 2008)
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
- D.Lgs. 30 maggio 2005 n.145 - Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro
- Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro (8 ottobre 2004 – Bruxelles)
- D.Lgs. 9 luglio 2003 n.215 - Attuazione delle direttive 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- D.Lgs. 9 luglio 2003 n.216 del 2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2002/73/CE, del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Direttiva 2000/43/CE, del Consiglio, del 29 giugno 2000 per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Direttiva 2000/78/CE, del Consiglio, del 27 novembre 2000 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994.
- Raccomandazione n.92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- L. 20 maggio 1970 n.300 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro, Ricerca. Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro. Stato dell'arte 2003, Edizione italiana a cura di Maria Castriotta Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, 2004.
- INAIL: documentazione patologia psichica da stress
- INAIL: Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato
- INRS (Institut National de Recherche et de sécurité):
 - Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention
 - Dépister les risques psychosociaux
- ISPESL: Stress e Mobbing. Guida per il medico
- Suva (Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni): "Stressato? Allora abbiamo qualcosa per Lei!" e "Lista di controllo Stress"

<p>Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana</p> <p>Staff Servizio Prevenzione e Protezione</p> <p>Responsabile: Ing. Silvano Sartori</p>	<p>CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO NELL'AZIENDA SOCIO SANITARIA TERRITORIALE LARIANA</p>	<p>Revisione: 1 Data emissione: 5.12.16 Pagina: 9 di 9</p>
---	--	--

- Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Codice di comportamento per lavorare e vivere meglio, a cura dei Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing, Area Comparto e Dirigenza
- FIASO (Federazione Italiana Aziende Sanitarie ed Ospedaliere): Codice Etico, artt.11 e 12
- Progetto di promozione dei Sistemi di gestione della Sicurezza e del Benessere Organizzativo nelle Strutture Sanitarie Pubbliche del Veneto
- SIMLII (Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale): Valutazione, prevenzione e correzione degli effetti nocivi dello stress da lavoro. Documento di consenso
- Università di Camerino, decreto n.48, Codice etico di ateneo, 27 novembre 2008