

CODICE ETICO

1. PREMESSA

Il presente codice di condotta è stato definito dalla direzione in osservanza delle politiche aziendali al fine di garantire i diritti:

- alla valorizzazione della professionalità di tutte le risorse umane aziendali
- alla salute psico-fisica del lavoratore
- ad un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali

nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, uguaglianza e dignità della persona e nel rispetto delle pari opportunità.

SONO DESTINATARI DEL CODICE E QUINDI SONO TENUTI ALL'OSSERVANZA DEI PRINCIPI E DELLE FINALITÀ IN ESSO CONTENUTE TUTTI I DIPENDENTI DELL'AZIENDA.

2. OBIETTIVI

Scopi del presente Codice sono:

- L'ottimizzazione delle relazioni interpersonali al fine di valorizzare tutte le risorse umane operanti all'interno dell'organizzazione, nell'ambito della massima trasparenza e correttezza
- la valorizzazione dei comportamenti che perseguano il benessere psico-fisico delle persone, inteso come aspetto fondamentale della "salute"
- la crescita e lo sviluppo di una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti dell'organizzazione aziendale;
- la prevenzione ed il contrasto dell'instaurarsi, del mantenimento e del consolidarsi di comportamenti (molestie morali e sessuali) che ledono le fondamentali regole del rispetto e della collaborazione fra le persone e di conseguenza influiscono negativamente sul clima relazionale dell'ambiente di lavoro, sulla qualità delle prestazioni professionali e sulla qualità della vita dei lavoratori.
- **La direzione aziendale non tollererà alcun comportamento vessatorio in quanto moralmente riprovevole e, qualora si verifichi, provvederà all'applicazione di provvedimenti disciplinari.**

Per il raggiungimento di questi prioritari obiettivi aziendali ognuno è tenuto a contribuire a Mantenere un ambiente ed un'organizzazione di lavoro fondata su principi di correttezza, trasparenza, lealtà, dignità ed uguaglianza.

Ogni discriminazione, molestia a connotazione sessuale o morale costituisce un'intollerabile violazione della dignità dei dipendenti e contrasta con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il dipendente che abbia subito molestie ha diritto alla cessazione della condotta persecutoria, Avvalendosi delle procedure definite dall'azienda con la finalità di contrastare il fenomeno del mobbing.

Ogni violazione della dignità della persona, qualora provata, costituisce illecito disciplinare e sarà di conseguenza perseguita.

Chiunque segnali casi di molestie sessuali o morali, ha diritto alla tutela della riservatezza e a non subire ritorsioni di alcun genere.

3. MISURE PER LA PREVENZIONE DEL DISADATTAMENTO LAVORATIVO

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguali dignità e rispetto, l'azienda:

- è impegnata a **valorizzare** la professionalità di ogni dipendente dell'organizzazione
- **riconosce** che la "qualità" della prestazione lavorativa è il risultato della professionalità tecnica ed etica di ogni operatore
- è determinata ad **ostacolare** tutti gli atteggiamenti offensivi tesi a ledere i diritti umani, civili, culturali, religiosi e gli atteggiamenti finalizzati a non apprezzare l'effettivo valore della prestazione degli operatori
- si adopera per **prevenire** e fare in ogni caso **cessare** le violenze morali/sessuali e le modalità comunicative di tipo ostile e conflittuale di cui venga a conoscenza

5. PROCEDURE PER CONTRASTARE DISAGI / MOLESTIE

Tutti i responsabili di area sono tenuti ad assicurare un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire l'eventuale insorgere di rischi di natura psicosociale, eventuali forme di disagio, persecuzione, isolamento e discriminazione.

Segnalazione

Le presunte violazioni al presente codice, così come la manifestazione di problematiche legate a malesseri psicosociali nel luogo di lavoro, possono essere segnalate anche in forma scritta, a discrezione del dipendente indifferentemente a:

- Il responsabile della funzione del personale

- Il responsabile del SPP
- Il medico competente che potrà svolgere sia un'azione di supporto psicologico che un'azione di "mediazione" super partes, nel rispetto del segreto professionale anche al fine di collaborare all'individuazione delle soluzioni al problema in atto
- Il rappresentante dei lavoratori

La segnalazione scritta, sempre nel rispetto della riservatezza, può garantire una maggiore efficacia dell'iter di trattamento del caso.

Il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di calunniare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponderà disciplinarmente.

Trattamento

La direzione aziendale, al ricevimento della segnalazione in una qualsiasi delle modalità sopra individuate, nell'assoluto rispetto della privacy, assicura e predispone le strategie e le attività necessarie alla risoluzione del caso, eventualmente anche su indicazione e coinvolgimento del Medico Competente.

Qualora siano individuate responsabilità da parte di singoli o di gruppi, la direzione potrà attuare i procedimenti di natura disciplinare e le sanzioni previste dalle norme contrattuali vigenti.

Nei casi di particolare gravità potrà segnalare il caso alle autorità competenti.

Ove la situazione sia tale da richiedere un'attività professionale diagnostico/terapeutica, sarà compito della direzione aziendale, a proprie spese, tramite il medico competente e con l'assenso dell'interessato, indirizzare il dipendente ad un servizio specialistico esterno all'azienda, appositamente deputato alla gestione delle problematiche del disadattamento lavorativo.

6. ATTIVITA' DI INFORMAZIONE

Copia del presente codice è consegnata a tutti i dipendenti ed affissa negli appositi spazi.

La direzione aziendale adotterà tutte le iniziative ritenute idonee ad assicurare la massima sensibilizzazione ed informazione sulle finalità degli obiettivi aziendali che devono essere perseguiti con il presente codice.

7. RISERVATEZZA

Tutti i soggetti coinvolti sono tenuti al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza; vale il diritto di riservatezza e garanzia di non subire ritorsioni dirette ed indirette sulla propria attività lavorativa.

Villanova d'Albenga, 24/04/2024

