

## **CODICE ETICO**

### **Art. 1 - Oggetto del codice**

1. Il Codice Etico costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

2. In particolare, con l'adozione di questo Codice Etico la SFIRS intende:

- a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) contrastare ogni forma di violenza sul luogo di lavoro;
- c) precisare quali condotte costituiscono oggettive situazioni di molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, ferme le definizioni contenute nella normativa vigente;
- d) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- e) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- f) individuare e monitorare episodi di violenza, molestia, mobbing, straining, stalking occupazionale o discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- g) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e le lavoratrici promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestie, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

### **Art. 2 - Ambito applicativo**

1. Il presente Codice Etico di seguito denominato "Codice" definisce, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare un ambiente di lavoro di qualità.

### **Art. 3 - Destinatari**

1. I valori e i principi promossi dal Codice sono diretti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici dipendenti della SFIRS, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale.
2. Le specifiche tutele contenute nel Codice si applicano a tutto il personale in servizio presso la SFIRS sia dirigente che non dirigente.
3. Ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice hanno il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite relazioni interpersonali basate su principi di pari opportunità e di reciproca correttezza.
4. I/le responsabili degli Uffici, ad ogni livello gerarchico-funzionale, devono prestare adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica e della dignità delle persone, per contrastare qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro e per favorire un clima positivo improntato a rispetto reciproco, collaborazione, pari opportunità e benessere organizzativo.

### **Art. 4 - Significato di mobbing**

1. Il mobbing consiste in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti, continuativi e reiterati nel tempo, sul luogo di lavoro, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la dignità, la professionalità e la salute, fino a determinare, nei casi più gravi, l'esclusione dal contesto lavorativo.
2. Il mobbing è da considerare illecito nel suo complesso anche quando le singole azioni che lo caratterizzano, se considerate singolarmente, risultano pienamente lecite e provengono da persone differenti.
3. Le condotte di mobbing sono comunemente attribuibili al datore di lavoro o al superiore gerarchico, ma possono rilevare anche in senso ascendente (dal lavoratore sotto ordinato verso quello superiore), orizzontale (da lavoratori allo stesso livello gerarchico) o misto.

### **Art. 5 - Significato di straining**

1. Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore o la lavoratrice subiscono azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del/della superiore

gerarchico/a o di un/una collega in posizione di superiorità funzionale (c.d. strainer), tali da provocare una modificazione in senso negativo, costante e permanente, della propria situazione lavorativa, idonea a pregiudicare la sua integrità psicofisica.

2. Ai fini della configurabilità dello straining sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) una situazione di stress forzato per il lavoratore o la lavoratrice, che può anche derivare dalla costrizione a lavorare in un ambiente ostile, per incuria e disinteresse del superiore nei confronti del suo benessere lavorativo;
- b) la modificazione in senso negativo, costante e permanente, dell'ambiente lavorativo del dipendente o della dipendente che subisce lo straining;
- c) il pregiudizio alla sua integrità psicofisica;
- d) una posizione di "persistente inferiorità" di chi subisce lo straining rispetto all'autore/autrice dello stesso.

#### **Art. 6 - Significato di molestia e di molestia sessuale**

1. Costituisce molestia qualsiasi atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso o alla diversità di genere, avente 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 o offensivo.

2. Costituisce molestia sessuale l'atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente 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 o offensivo.

3. Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni. Costituiscono altresì discriminazioni, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 8, anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato comportamenti molesti o di essersene sottomesso.

#### **Art. 7 - Significato di stalking occupazionale**

1. Costituisce stalking occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del/della collega (stalker) che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia,



molestia sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore o ad una lavoratrice un perdurante e grave stato d’ansia o di paura, ovvero ingenera un giustificato timore per l’incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva, ovvero costringe lo stesso o la stessa ad alterare le proprie abitudini di vita.

2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi:

- a) un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia, molestia sessuale o atti lesivi continuati;
- b) il conseguente perdurante grave stato di ansia o di paura ovvero il giustificato timore per la sicurezza personale propria o di una persona vicina o comunque tale da pregiudicare in maniera rilevante il modo di vivere e le normali abitudini del molestato.

### **Art. 8 - Significato di discriminazione**

1. Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di attuare un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando il lavoratore o la lavoratrice in ragione:

- a) del sesso;
- b) dell’età;
- c) della razza o origine etnica;
- d) della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- e) dell’orientamento politico o sindacale;
- f) dell’orientamento sessuale;
- g) dei motivi di salute;
- h) di situazioni di disabilità o fragilità riconosciuta in base alla normativa;
- i) dello stato di gravidanza;
- j) dello stato di maternità o paternità.

2. Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere taluni lavoratori o talune lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri o ad altre in ragione delle cause sopra citate. Non costituisce discriminazione la differenza di trattamento riconducibile a caratteristiche che costituiscano requisiti essenziali per lo svolgimento dell’attività lavorativa,



6. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i esterni alla Società che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni per lei/lui previste.

In particolare, deve possedere una consolidata esperienza professionale (documentata da curriculum) in materia di parità di genere, pari opportunità, benessere organizzativo e gestione di problematiche quali mobbing, molestie sessuali e discriminazioni sul luogo di lavoro.

Deve, inoltre, essere caratterizzata da autonomia e terzietà, da assenza di conflitti di interesse e garantire assoluta riservatezza, imparzialità e indipendenza nello svolgimento del ruolo.

Tale figura è scelta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del RPCT, secondo la procedura aziendale definita in linea con le procedure adottate dall'Assessorato degli affari generali, del personale e della riforma della Regione Autonoma della Sardegna.

#### **Art. 10 - Attività e procedura informale**

1. Il/la Consigliere/a di fiducia è la figura esperta deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza dei lavoratori e delle lavoratrici nelle situazioni critiche oggetto del presente Codice.

2. Fornisce consulenza e assistenza alle persone oggetto di molestia, molestia sessuale, di mobbing, di straining, di stalking occupazionale o di discriminazione, al fine di contribuire alla soluzione del caso.

3. Il /la Consigliera:

a) raccoglie le istanze e fornisce ai soggetti interessati le informazioni sul fenomeno del mobbing, dello straining, dello stalking occupazionale, sulle discriminazioni e sulle molestie;

b) informa il lavoratore o la lavoratrice, in relazione alla rilevanza e gravità dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento giuridico;

c) acquisisce le informazioni necessarie per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti, sia del segnalante, sia del presunto responsabile, che deve essere comunque sentito;

d) valuta l'opportunità di un confronto diretto, alla propria presenza, tra chi segnala e il presunto responsabile;

e) valuta l'opportunità di un coinvolgimento del responsabile della struttura;

f) elabora e propone la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente interessate;



- g) suggerisce ogni altra azione opportuna al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità delle persone coinvolte nel caso;
- h) ove si manifestino situazioni o indicatori di rischio per il benessere organizzativo interno all'amministrazione e, in particolare, nei casi di maggiore gravità non risolvibili attraverso il proprio intervento, promuove un confronto con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con l'RPCT o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro.
4. La/ il Consigliera/e di fiducia non può assumere iniziative, relative al caso segnalato, che non siano state preventivamente autorizzate dal segnalante.
5. La / il segnalante può ritirare il proprio esposto in ogni momento.
6. La/il Consigliera/e promuove, inoltre, azioni di prevenzione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici ed ha il compito di monitorare le situazioni a rischio.
7. La /il Consigliera/e riferisce tempestivamente al RPCT, nel rispetto della riservatezza e su consenso della/e persona/e interessata/e, sui casi maggiormente gravi da cui emergano problematiche ricorrenti, strutturali o di rilievo organizzativo.
8. La /il Consigliera/e relaziona in ogni caso, entro il 10 gennaio di ogni anno, al RPCT, fornendo informazioni su base rigorosamente anonima e aggregata, sulle azioni persecutorie o discriminatorie, dirette o indirette, emerse nell'esercizio del proprio ruolo, e sulle conseguenti azioni attuate a vantaggio dei dipendenti e delle dipendenti che abbiano segnalato comportamenti discriminatori o violenti.
9. La relazione tratta:
- a) le segnalazioni pervenute, le attività svolte e i risultati ottenuti, garantendo l'anonimato dei casi trattati;
  - b) le eventuali problematiche di carattere generale riscontrate, proponendone anche possibili soluzioni.

#### **Art. 11 - Regolamentazione della procedura di ricorso alla Consigliere/a di Fiducia**

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi, secondo la procedura prevista al successivo art. 11-*bis*, alla/al Consigliera/e per avviare una procedura informale interna alla SFIRS nel tentativo di dare soluzione al caso.



2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consigliera/e di Fiducia.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto degli obblighi di legge, del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice:

- a) assumere in carico il caso e informare il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;
- b) convocare l'asserito autore/autrice dei comportamenti molesti per sentirlo/a e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c) convocare i/le responsabili di struttura di appartenenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d) promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore/autrice;
- e) diffidare l'autore/autrice delle molestie a non reitararle;
- f) proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing.

5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali straining e/o mobbing rinunci alla segnalazione.

#### **Art. 11-bis - Modalità di segnalazione al/alla Consigliere/a di Fiducia**

Per richiedere un colloquio con la Consigliera, è sufficiente inviare una e-mail all'indirizzo pubblicato sul sito internet della SFIRS, nell'apposita sezione dedicata al/alla Consigliere/a di Fiducia

Nella e-mail è sufficiente indicare il proprio nominativo e il ruolo ricoperto in Azienda, senza specificare il motivo del contatto.



La richiesta riceverà riscontro in tempi brevi, entro un massimo di 2 giorni lavorativi. In seguito, verranno concordati giorno e ora dell'appuntamento, da remoto o in presenza, in base agli impegni reciproci e in modo da garantire un tempo adeguato al dialogo.

#### **Art. 12 - Formale segnalazione alla Società**

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderabile permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale l'assistenza della/del Consigliera/e:

- a) alla/al RPCT, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, al Consiglio di Amministrazione;
- b) direttamente al Consiglio di Amministrazione.

#### **Art. 13 - Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni**

Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile, degli episodi segnalati sia al momento della segnalazione che successivamente.

La SFIRS tutela le/ i dipendenti vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, straining e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.

#### **Art. 14 - Rinvio**

Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a tutte le norme di legge, regolamentari e di contrattazione collettiva applicabili.

### **Art. 15 - Modifiche ed aggiornamenti al Codice**

Il presente Codice sarà oggetto di revisioni ed aggiornamenti periodici, sulla base delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali della SFIRS e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

### **Art. 16 - Disposizione transitoria**

Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della SFIRS.

