

Bologna. Con atto del sindaco metropolitano è stato approvato il "Codice Etico in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing" su proposta del Comitato Unico di Garanzia istituito presso la Città metropolitana.

L'approvazione e la conseguente adozione del Codice rientrano tra gli obiettivi fissati e programmati nel Piano della Performance per l'anno 2021 e nel Piano delle Azioni positive 2021/2023.

Il Codice raccoglie i principi etici, i valori, le linee guida ed i criteri di comportamento che informano la cultura dell'Amministrazione e che devono ispirare ed orientare le condotte e i comportamenti di tutti coloro che operano all'interno dell'Ente, al di là del ruolo e del luogo della prestazione professionale.

Uno strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, di condotta vessatoria nell'ambiente di lavoro e di discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale, e rappresenta, insieme al Codice di Comportamento, un intervento volto a realizzare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in cui sia perseguito il benessere lavorativo di tutte/i le/i dipendenti e la prevenzione dei rischi per la loro sicurezza e salute, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato.

La Città metropolitana già da tempo ha istituito con atto del sindaco all'art. 21-bis del Regolamento di Organizzazione dell'Ente, la figura di un Consigliere di Fiducia.

Questa figura è deputata all'ascolto, alla gestione e all'assistenza di tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture dell'Ente e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto dal Codice.

In particolare con l'adozione del Codice Etico, la Città metropolitana:

- esplicita i principi basilari di rispetto delle persone e promuove comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psico-fisico nell'ambiente di lavoro;

- garantisce a ogni dipendente e collaboratrice/collaboratore il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice;

- si impegna a contrastare e sanzionare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e/o psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali e ribadisce che chi agisce tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio e sarà, come tale, perseguito;

- definisce finalità, funzioni e ambiti di competenza della Rete dei Consiglieri di Fiducia, prevedendo percorsi di presa in carico e gestione delle situazioni conflittuali o di disagio relazionale;

- adotta ogni misura utile a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona e l'individuazione dei fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione;

- in collaborazione con il CUG, adotta ogni misura utile ad informare e formare i lavoratori circa l'individuazione dei fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti, emarginanti, persecutori, denigratori ed offensivi.

- si impegna a promuovere il benessere organizzativo e ad eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando malessere derivante da disfunzioni relazionali o strutturali dell'organizzazione del lavoro.

Oltre ai dipendenti a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, i destinatari del codice sono i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in servizio presso la Città metropolitana di

Discriminazioni, molestie e mobbing, la Città metropolitana approva Codice etico per la tutela

Scritto da redazione

Sabato 13 Febbraio 2021 10:11

Bologna in posizione di comando, distacco o fuori ruolo e consulenti, collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prestatori d'opera e/o professionisti, fornitori e terze parti, in forza di specifiche clausole presenti nei contratti.

"Questa Amministrazione – ha sottolineato il consigliere metropolitano delegato Giampiero Veronesi - intende quindi farsi promotrice di un'azione strutturale e strategica volta ad affermare l'area metropolitana come territorio socialmente responsabile, in cui le buone pratiche adottate o i percorsi intrapresi per la ricerca di strumenti che favoriscano la parità, le pari opportunità, l'equilibrio di opportunità per donne e uomini ed il contrasto alla discriminazione, devono poter essere volano per una sinergia generativa di azioni positive a livello metropolitano".

Redazione