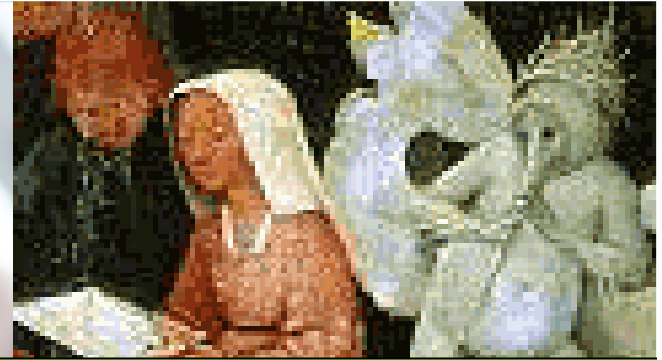




Etica , prevenzione e vigilanza

**Sintesi tratta dai Codici di comportamento degli Ispettori del
Lavoro / Codice di comportamento PA
illustrativa della Delibera aziendale di attuazione del
Codice Etico del Dipartimento**

Etica : termine e significato



*il termine deriva dal greco $\acute{\epsilon}\theta\omicron\varsigma$,
ossia "condotta", "carattere", "consuetudine")*

*è quella branca della filosofia che studia
i fondamenti di ciò che viene*

*vissuto come **buono, giusto o***

***moralmente corretto**, in contrapposizione
a ciò che è male, o è sbagliato.*

Si può anche definire l'etica come la

ricerca di una gestione adeguata della libertà.



Etica e morale non sono sinonimi

L'etica ha come oggetto i valori morali che determinano il comportamento dell'uomo.

*'morale' indica **l'assieme di valori, norme e costumi di un individuo o di un determinato gruppo umano.***

La parola 'etica' si riferisce all'intento razionale (cioè filosofico) di fondare la morale intesa come disciplina.



*L'etica può essere **descrittiva** se descrive
il comportamento umano,
mentre è **normativa** (o prescrittiva)
se fornisce indicazioni..*

*Può essere anche **soggettiva**,
quando si occupa del soggetto che agisce,
indipendentemente da azioni od intenzioni,
ed **oggettiva**, quando l'azione è relazionata
ai valori comuni ed alle istituzioni.*



Esistono ancor oggi relativamente pochi disciplinari che trattano di etica

- Anche se la “questione etica” è fortemente sentita in ambito religioso, morale e sanitario esistendo ad esempio nelle Università e nelle Facoltà di Filosofia varie Cattedre di Etica ,in moltissime Aziende i Codici Etici ed in quelle Sanitarie i Comitati Etici che trattano e delineano gli aspetti morali di taluni interventi in ambito sanitario come la sperimentazione, i trapianti, “l'accanimento terapeutico” o protrazione della assistenza ai malati terminali..

La condivisione generale di valori etici



- E' abbastanza unanime nel mondo
- Termini come “cattiveria” , “male” , “omicidio” o “furto” sono oggetto di concorde valutazione “non morale”
- Tuttavia differisce anche sensibilmente tra le persone il “punteggio” o l’aggettivazione di alcuni comportamenti ai fini dell’inclusione o meno tra i valori negativi o positivi pur condivisi

Ad esempio



- Continui ritardi nel lavoro magari sempre giustificati, maldicenze, piccole prepotenze quotidiane possono essere ritenuti da alcuni comportamenti “non significativi” rispetto al lavoro da svolgere, mentre da altri possono essere ritenuti “non etici” e quindi oggetto di conflitto
- Cio’ si puo’ determinare spesso se non si concordano “posizioni etiche comuni” alle quali riferirsi nel corso del lavoro , che poi è parte cospicua del relazionarsi sociale dell’individuo



- E' allora necessaria, oltre alla condivisione dei valori (quasi scontata in una società civile) una codificazione precisa di cio' che è riprorevole e cio' che è ammissibile , etico o morale.
- Tali valutazioni possono sensibilmente variare con il tempo e con i costumi ed è possibile che in una società moderna, sofisticata, complessa ,con regole di convivenza molteplici ed articolate ,possa essere concordata come non etica una variabile di comportamento in precedenza ammissibile



Il tentativo che vogliamo proporre

Nella convinzione di ridurre i conflitti, e della condivisione della missione e dei valori

- E' di concordare un codice etico per tutti gli operatori della prevenzione tenendo presente quanto già esistente ed in particolare :**

- Il codice di comportamento per la PA**
- Il codice di comportamento per gli ispettori del lavoro**
- Il codice etico ICOH**

Il Codice Etico



- Costituisce la "Carta Costituzionale" della struttura, in cui sono enucleati i diritti ed i doveri morali che definiscono quelle responsabilità etico-sociali che devono osservarsi da parte di ogni partecipante all'organizzazione.

Il Codice Etico rappresenta la **codificazione delle politiche di controllo dei comportamenti individuali** ed è un **mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della struttura**, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etico/sociali dei dipendenti.

Il Codice Etico



- E' uno strumento d'implementazione di tutti i comportamenti corretti all'interno dell'azienda ed è un mezzo che garantisce la gestione equa ed efficace delle attività e delle relazioni umane, sostiene la reputazione dell'impresa, crea fiducia verso l'esterno e fornisce pregio alla immagine della struttura
- E' in sostanza, un presupposto fondamentale per adire ad un percorso di qualità e/o di certificazione della struttura

Il codice etico



- **Costituisce un vincolo concordato di obiettivo per il Dipartimento con la Direzione Strategica ed ha scadenza nel Dicembre 2009**

Gli aspetti critici o da definire



sistema di sanzioni (Comitato Etico, di Dipartimento o Direzione Aziendale)

Adeguamento , conformità di contenuti e struttura di altri documenti aziendali al Codice Etico (atto Aziendale)

Modifiche nelle policies aziendali a seguito dell'adozione del Codice Etico;

partecipazione di responsabili delle questioni etiche in azienda, a corsi di perfezionamento o aggiornamento;

Verifiche di congruità

Meccanismi incentivanti

Principi Generali



- La *mission* centrale del Dipartimento di Prevenzione è quella di "**fornire attività di prevenzione, vigilanza e controllo su tutto il territorio della ASL che rispondano alle esigenze dei lavoratori e della comunità**" rilanciando l'immagine aziendale con idee, progetti ed attività in ambito di prevenzione **diffondendo buone pratiche** e comportamenti nel territorio di competenza, mettendo anche a disposizione dei cittadini , lavoratori e comunità un servizio professionale che procuri **soluzioni di qualità** utilizzando "al meglio le capacità, l'esperienza e le risorse a disposizione".

Il core business del Dipartimento



- consiste in prestazioni di vigilanza, assistenza, controllo e formazione su tutto il territorio di competenza in tema di prevenzione, sicurezza ed igiene .
- I valori nei quali il Dipartimento . si identifica ed a cui l'intera attività è finalizzata sono:
 - - **Eguaglianza** – assicurando un trattamento uguale per tutti.
 - - **Imparzialità** - Il personale è chiamato ad attuare comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità, cortesia ed attenzione verso lavoratori e cittadini.
 - - **Continuità** – assicurando un servizio continuo e regolare, cercando di limitare al massimo eventuali disservizi.

Il core business del Dipartimento



- - **Partecipazione** – favorendo la partecipazione dei cittadini e dei lavoratori e loro forme associative, al fine di tutelare il diritto alla corretta esecuzione delle attività. Per migliorare la collaborazione con i cittadini ed i lavoratori è attivato ed assicurato un rapporto costante e continuativo con gli Enti locali e Nazionali
- **Efficacia ed efficienza** – impegnandosi a migliorare continuamente il livello di efficienza e di efficacia del servizio, attraverso l'adozione delle opportune soluzioni organizzative e con l'apporto della Direzione Aziendale

Obiettivo del Dipartimento



- **è creare valore aggiunto in modo stabile e coerente con le aspettative e gli interessi** di cui sono direttamente portatori i cittadini , i dipendenti, i lavoratori nonché le autorità che vigilano sulla sua attività e sul suo operato. I comportamenti sono conseguentemente improntati ai principi di responsabilità aziendale, nelle sue tre distinte declinazioni: economica, ambientale e sociale,



- In particolare è cura ed intenzione del Dipartimento improntare e informare la propria attività *intra* ed *extra moenia ove ammissibile* ai principi di **legalità, correttezza e lealtà**.

Pertanto, tutti gli atti ed i documenti posti in essere dai soggetti che operano in nome e/o per conto del Dipartimento devono rispettare le procedure aziendali e le disposizioni legislative, amministrative e regolamentari applicabili.

Questo Codice Etico si rivolge in particolare ai dipendenti e consulenti del Dipartimento

L'intento del Codice Etico



- è quello di chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i Destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi specifici nei confronti del Dipartimento. I Destinatari sono chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Dipartimento e preservare l'integrità del patrimonio economico ed umano della struttura. E' cura del Dipartimento . diffondere tra i Destinatari, con adeguati mezzi di comunicazione, l'adeguata conoscenza del Codice Etico e delle procedure aziendali.

Risorse Umane



- Il Dipartimento di Prevenzione attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della struttura, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'azienda, perché è proprio attraverso le risorse umane che si è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire i propri servizi e dunque a creare valore.

Il Dipartimento



- nella gestione delle risorse umane rispetta i principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo nonché dall'ILO (*International Labour Organization*) ed altresì aderisce a quanto previsto dalla normativa vigente ed applicabile. In particolare si intendono recepiti per le parti di competenza
- Il codice di comportamento per la PA
- Il codice di comportamento per gli ispettori del lavoro
- Il codice etico internazionale per gli operatori di medicina del lavoro (ICOH)

E' inoltre interesse



- Del Dipartimento favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa attraverso:
- - **il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo**, evitando ogni condizione di disagio;
- - **la prevenzione di abusi e discriminazioni** quali solo a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo, in base alla razza, all'orientamento sessuale, al credo religioso, lingua, appartenenza politica o sindacale e handicap;



- - **la formazione e l'aggiornamento delle risorse** in base alla posizione;
- - **la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni** in modo da permettere a ciascuna risorsa di potere adeguatamente adottare le decisioni di sua competenza nell'interesse della struttura.

Prudenza e partecipazione



- **l'esercizio prudente, obiettivo ed equilibrato** da parte dei responsabili di ciascuna attività od unità organizzativa anche in relazione ai poteri connessi alla delega ricevuta;
- - **la valorizzazione della partecipazione innovativa di ciascuna risorsa**, nel rispetto dei limiti delle responsabilità;



infine



- - **la chiarezza, la precisione e la veridicità della comunicazione interna** sulle politiche e le strategie aziendali e della struttura dipartimentale
- - **l'uso corretto e riservato dei dati personali;**
- - la predisposizione – per quanto possibile - di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di sicurezza e della tutela della salute di chiunque li utilizzi.
- - **l'assegnazione con il sistema della job rotation,** per quanto possibile di funzioni, incarichi e sedi in accordo con i dipendenti al fine di implementare capacità operative dei singoli, permettere pari opportunità e limitare condizionamenti ed interferenze

collaborazione



- **Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti.** Ciascuna risorsa è invitata **nei rapporti con i colleghi ad assumere comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione**; devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti.
- Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

Utenti



- Il Dipartimento . persegue l'obiettivo di soddisfare i propri utenti e le esigenze della prevenzione **fornendo servizi e prodotti di qualità nel pieno rispetto delle norme** e dei regolamenti applicabili nella struttura in cui opera.
- Elevati standard di prestazioni sono assicurati anche attraverso il monitoraggio della qualità volta alla customer satisfaction

attraverso:



- - la rilevazione costante delle aspettative ed il soddisfacimento di esigenze formative e di aggiornamento professionale con investimenti nella qualità del servizio;
- - la cura dell'immagine .
- - la rilevazione dell'indice di soddisfazione della clientela relativamente a **regolarità, puntualità, affidabilità, sicurezza, diffusione delle informazioni e cortesia del personale**



- Il Dipartimento . si impegna a garantire cortesia, attenzione, correttezza e chiarezza in ogni forma di comunicazione con l'utenza e si impegna inoltre a dare riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dell'utenza e delle associazioni avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

Pubblica Amministrazione



- Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, anche tramite l'Azienda si intrattengono relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, enti pubblici, enti ed amministrazioni locali, organizzazioni di diritto pubblico, concessionari di lavori pubblici e/o soggetti privati ai quali si applica la disciplina pubblicistica.
- In modo particolare, **i rapporti con la Direzione Aziendale, con la Regione, con il Comitato di Coordinamento dei Servizi devono essere improntati a chiarezza, trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative**, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.



- Si proibisce di offrire o ricevere , direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altre utilità da e a terzi sia affinché agiscano in un dato modo, sia affinché omettano di compiere determinati atti della loro funzione o del loro incarico.
- A tal proposito **il Dipartimento. pone in essere opportune cautele e misure idonee a prevenire simili comportamenti da parte di chi agisce in nome e/o per conto del Dipartimento** . e che possano configurarsi come corruzione di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio.



- Non sono, inoltre, consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità da e verso rappresentanti di Aziende o dipendenti, a meno che non siano di modico o **scarsissimo valore** e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.
- Contributi e finanziamenti a fini sia politici che assistenziali devono rientrare nei limiti consentiti dalla legge ed essere previamente autorizzati dalle funzioni aziendali da questo delegate *ad hoc*

La Direzione del Dipartimento

- **Si impegna ad erogare prestazioni di assistenza e vigilanza secondo le linee guida che le Regioni individuano prevedendo, nel caso di interventi allo interno della propria azienda, attività di formazione ed informazione limitate a quelle compatibili con l'esercizio della vigilanza da parte di funzionari o strutture di cio' incaricate**

Il controllo del rispetto del Codice Etico



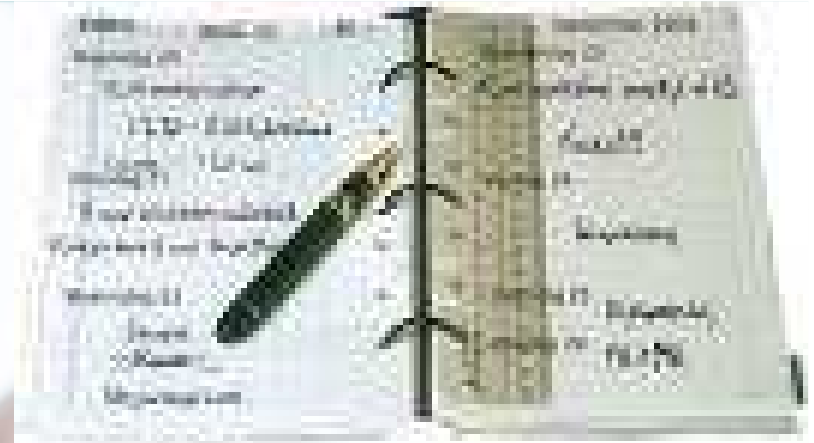
- spetta al Comitato di Dipartimento nelle more della istituzione di un Comitato Etico apposito ed al Controllo Interno tramite la Direzione del Dipartimento. Competono i seguenti compiti:
- - esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- - provvedere alla redazione delle proposte di revisione periodica del Codice Etico che saranno approvate dal Comitato di Dipartimento ;
- - valutare i piani di comunicazione e formazione etica.
- In materia di attuazione delle disposizioni del Codice Etico competono alla Direzione Generale i seguenti compiti:
- - esaminare, su segnalazione della funzione audit anche di altri organi aziendali (Comitato di Dipartimento), le violazioni del Codice Etico;

Le ispezioni: principio di collaborazione

- I Rapporti tra personale ispettivo e soggetti ispezionati sono improntati ai principi di **collaborazione e rispetto reciproco** .
Le ispezioni sono condotte in modo da arrecare la minore turbativa possibile allo svolgimento delle attività dei soggetti ispezionati tenendo conto delle finalità e delle esigenze dell' accertamento



Programma di lavoro



- Il personale ispettivo osserva il programma di lavoro formulato secondo le specifiche modalità impartite dall'Amministrazione.
- Il programma può essere modificato previa autorizzazione e con le modalità fissate dall'amministrazione
- Le indicazioni del programma sono da considerarsi formale disposizione nonché atto di assoluta riservatezza

Il riconoscimento : obbligo di qualificarsi

- Contestualmente all'accesso il personale ispettivo deve qualificarsi al soggetto da ispezionare o ad un suo rappresentante ed esibire la tessera di riconoscimento, in mancanza della quale l'accesso non può avere luogo.



Corretta informazione

- Il personale ispettivo fornisce ai soggetti ispezionati chiarimenti e indicazioni operative sulla corretta applicazione delle norme... e risponde nel modo più completo, chiaro ed accurato possibile alle richieste di informazioni che vengono poste



Valori fondamentali



- Il personale ispettivo nell'esercizio delle proprie funzioni assume, nell'interesse pubblico e della tutela sociale del lavoro, quali valori fondamentali la imparzialità, la obiettività, l'efficienza, la riservatezza professionale e la trasparenza attenendosi a scrupolose norme di onestà ed integrità

Indipendenza ed assenza di conflitto d'interesse



- Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.
- Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Il problema etico è particolarmente sentito in medicina del lavoro



- Già da alcuni anni l'ICOH aveva redatto un codice etico per gli operatori della prevenzione.
- Quest'anno il codice ha visto ufficialmente la luce in italiano, ed è stato distribuito a tutti i soci della Società Italiana di Medicina del Lavoro ed Igiene Industriale



Il codice internazionale di etica per la medicina del lavoro

- **Si rivolge a numerose categorie di professionisti** che rivestono ruoli e responsabilità diverse nelle imprese e nel settore pubblico e privato per quanto riguarda sicurezza, igiene, salute ed ambiente in relazione al lavoro.
- Si tratta di professionisti **con diverse competenze la cui comune vocazione è l'impegno professionale a perseguire come obiettivo la salute sul luogo di lavoro**

Il Codice Etico è uno degli aspetti da valorizzare nei servizi di prevenzione

- Sia per quanto riguarda l'applicazione al personale dipendente sia per quanto riguarda la formazione, l'informazione, la pubblicizzazione e la diffusione come modello comportamentale virtuoso e corretto per l'efficacia dell'azione di prevenzione da parte di tutti i soggetti portatori di interessi legittimi (datori di lavoro, lavoratori, associazioni, istituzioni, cittadini, ecc..)

Il codice etico

- **Non è un codice immutabile anzi deve essere attuale in relazione ai tempi**
- **Dovrà essere in definitiva oggetto di attenzione continua e di valutazione e revisione ove necessario in relazione alle esigenze che dovessero palesarsi**