

TRIBUNALE DI VICENZA
- 6 SET 2021
PROT. N° 6746/21



**TRIBUNALE DI VICENZA**

**Presidenza**

brav. Pres. n. 100/21

# ***CODICE ETICO***

***adottato dal Tribunale di Vicenza***

## PREMESSA

Il Tribunale, nella consapevolezza che ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali, con il presente decreto intende attivare una serie di interventi finalizzati a garantire un'adeguata attenzione per prevenire atti e comportamenti lesivi della dignità delle persone nell'ambiente lavorativo.

In attuazione della disposizione di cui all'art. 26, III comma ter del Codice delle pari opportunità, le seguenti disposizioni intendono valorizzare la prevenzione attraverso:

**l'informazione.** Sono state indicate a titolo esemplificativo alcune condotte ambigue da evitare, al fine di rendere consapevoli i lavoratori del loro diritto a non essere discriminati ed in ogni caso a non subire condotte pregiudizievoli della loro tranquillità;

**la formazione.** E' stata prevista l'organizzazione di incontri con esperti al fine di consapevolizzare le persone e mitigare fattori di rischio che impattino negativamente sull'ambiente di lavoro;

**la facilitazione** dell'emersione di fatti di tale natura attraverso apposite figure di ascolto.

Particolare importanza viene data alle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, intese anche come protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e rispetto della sua personalità morale prevenendo, per quanto possibile, comportamenti o atteggiamenti discriminatori, molesti o lesivi della persona, che sono nocivi all'ambiente di lavoro con conseguenze sulla salute, sulla fiducia e sul morale e, a "cascata", sulle prestazioni lavorative di coloro che ne sono vittime.

Il Tribunale provvederà alla formazione di personale dedicato affinché acquisisca specifiche competenze che consentano di supportare l'organizzazione ad identificare, prevenire e mitigare fattori di rischio che impattino negativamente sull'ambiente di lavoro, comprendendo e cogliendo i comportamenti maggiormente consoni all'organizzazione di un ambiente sicuro, sereno e produttivo.

Previo interpello rivolto a tutti i dipendenti sono stati nominati n. 7 referenti, distribuiti nelle diverse aree organizzative (Civile, Penale, Amministrativa, Giudice di Pace, UNEP).

Le persone individuate, nominate "Consiglieri", riceveranno una apposita formazione.

Il loro impegno sarà di promuovere la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza nei rapporti interpersonali, favorendo lo sviluppo di una consapevolezza dei rischi, promuovendo dei comportamenti responsabili al fine di preservare, soprattutto con azioni di tipo preventivo, la corretta e serena gestione dei rapporti interpersonali.

Il progetto è stato preventivamente presentato alle rappresentanze sindacali del Tribunale.

Ciò premesso, il Tribunale di Vicenza, in persona del suo Presidente Alberto Rizzo, visto l'art. 26 del Codice delle pari opportunità,

sentite le Rappresentanze Sindacali,

Adotta il presente

## **CODICE ETICO**

### **Articolo 1 (Principi e finalità)**

Il presente codice etico è adottato al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole così da rispettare la dignità e parità fra uomo e donna e nel contempo consentire la piena attuazione dei principi fondamentali di uguaglianza e libertà della persona.

Al fine di perseguire tale finalità il Tribunale di Vicenza si impegna a garantire e a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire a tutti il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali. A tale scopo il Tribunale adotta le iniziative volte a favorire l'inviolabilità e la dignità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Coloro che ricoprono ruoli di responsabilità gerarchica hanno il dovere di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti, vessatori e discriminatori ai sensi del presente codice.

Ogni comportamento riferibile a molestie, anche sessuali, violenze psicologiche, verbali e/o fisiche, mobbing, stalking occupazionale ed ogni altra forma di discriminazione, costituisce una violazione della dignità delle persone, che compromette la dignità di chi le subisce, l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro. I lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento vessatorio inopportuno e indesiderato.

Chi denuncia casi di comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto alla riservatezza ed a non essere oggetto di ritorsione diretta o indirette.

### **Articolo 2 (Ambito di applicazione)**

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i lavoratori del Tribunale e tutti i soggetti che hanno rapporti contrattuali di consulenza, di appalto, e di collaborazione con l'ente e con il suo personale, a qualsiasi titolo.

I Consiglieri vigilano sull'applicazione e osservanza del presente Codice di Condotta e sono tenuti a sostenere la persona che voglia reagire ad un comportamento molesto, vessatorio, violento o discriminatorio, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire e previste dal presente Codice.

Spetta ai Consiglieri collaborare e presentare al personale il codice e adottare misure concrete per la sua attuazione; adoperarsi perché una volta risolto un episodio di molestie, il caso non si ripeta e non si instaurino forme di persecuzione nei confronti di chi ha sporto denuncia.

### **Articolo 3 (Comportamenti da censurarsi in base al presente codice)**

Per comportamento da censurarsi in base al presente codice si intende ogni condotta indesiderata, espressa in forma fisica o psicologica, verbale e non verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro.

Sono da censurarsi in base al presente codice le seguenti categorie di comportamenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- esternazioni verbali lesive del decoro e della dignità del lavoratore ovvero comportamenti tendenti a svalutare o mortificare la persona in relazione alla attività lavorativa da questi svolta;
- discriminazioni: comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, offensivi che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso;
- insinuazioni e pressioni: comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere e proporre prestazioni sessuali;
- apprezzamenti sul corpo;
- sguardi insistenti e gesti alludenti al rapporto sessuale;
- discorsi a doppio senso a sfondo sessuale;
- esposizione di materiale pornografico;
- allusioni alla via privata sessuale;
- proposte esplicite di relazioni sessuali.

### **Articolo 4 (Procedimento di segnalazione)**

In applicazione del presente codice, il Tribunale istituisce la figura del Consigliere, con il compito di monitorare le eventuali situazioni di rischio.

Coloro che subiscono comportamenti vessatori oggetto del presente codice potranno richiedere l'intervento del Consigliere, il quale avrà il compito di riferire al Presidente del Tribunale. Quest'ultimo, svolta l'istruttoria del caso, sentite le parti coinvolte, valutata la situazione, adotterà le misure idonee a seconda della gravità del caso.

Il Tribunale avrà cura di tutelare il dipendente che ha presentato la denuncia da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigilerà sull'effettiva cessazione dei comportamenti vessatori.

### **Articolo 5 (Riservatezza e tutela)**

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di comportamento oggetto del presente codice sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a

conoscenza nel corso della trattazione della vicenda. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti relativi a comportamenti in violazione al presente codice, il dipendente che ha subito i comportamenti vessatori ha diritto di chiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

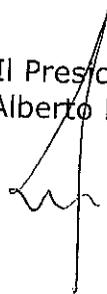
Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia i comportamenti di cui al presente codice, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che li subisce di tutelarsi in ogni sede.

### **Articolo 6 (Informazione)**

Il Tribunale si impegna a:

- inserire la problematica dei comportamenti vessatori e delle discriminazioni nei programmi di formazione e aggiornamento professionale del personale
- comunicare i nominativi dei Consiglieri
- consegnare a tutti i dipendenti copia del presente codice e darne immediata diffusione.

Il Presidente  
Alberto Rizzo

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a vertical line extending downwards, positioned below the printed name.