

DOCUMENTO 179
CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE, AL
MOBBING E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA DELL'INTEGRITA' E
DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE

Indice

- a) Premessa e ambito di applicazione
- b) Definizioni
- c) L'impegno dell'Agenzia
- d) Responsabilità
- e) Ruolo del CUG
- f) Consigliere di fiducia
- g) Gestione dei casi: percorso formale e informale
- h) Riservatezza
- i) Disposizioni finali
- j) Principale normativa di riferimento

a) Premessa e ambito di applicazione

La normativa nazionale ed europea ha posto in rilievo la necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali; tali elementi sono di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale.

L'Agenzia Regionale Emergenza Urgenza, richiamandosi ai principi costituzionali di eguaglianza formale e sostanziale, alla Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54/CE del 5 luglio 2006 che enuclea quale principio fondamentale la parità di opportunità fra donne e uomini, alla Raccomandazione della Commissione Europea 92/131/CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, al D.Lgs. n. 198/2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246* e s.m.i., alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2000 relativo al mobbing sul posto di lavoro, al D.Lgs. n. 81/2008 che indica tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi.

L'Agenzia, nel rispetto degli artt. 1 comma 1 e 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, attua una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro, anche attraverso l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio.

Tale gestione non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa e per favorire un ambiente di lavoro nel quale sia garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca.

In tale prospettiva, l'Agenzia si è dotata, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e sentite le Organizzazioni Sindacali, del presente "Codice di condotta" che istituisce altresì la figura del Consigliere di fiducia.

I valori e i principi promossi dal presente Codice di condotta sono diretti a tutti i lavoratori nell'Agenzia, indipendentemente dal tipo di rapporto di lavoro e dall'inquadramento professionale. Le specifiche tutele contenute nel Codice di condotta, con la connessa azione del Consigliere di fiducia, si applicano a tutto il personale dipendente di AREU (compreso il personale in comando o in distacco presso altre Amministrazioni) o somministrati nonché ai dipendenti di altre Aziende/Agenzie Sanitarie lombarde che prestano in maniera stabile la propria attività lavorativa presso AREU e al personale che opera, a qualunque titolo, nell'ambito di AREU (medici, infermieri, operatori tecnici, autisti soccorritori, soccorritori, personale amministrativo, consulenti, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e/o che realizzano opere in favore dell'Agenzia, Organizzazioni di Volontariato, tirocinanti, tesisti e stagisti, soggetti convenzionati, etc.).

Di seguito, il termine "lavoratore" indica tutte le tipologie di personale sopra citato.

b) Definizioni

Discriminazione

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento che produca un effetto pregiudizievole, discriminando i lavoratori in ragione:

- del sesso;
- dell'età;
- della razza o origine etnica;
- della religione, ideologia o altre convinzioni personali;
- dell'orientamento politico o sindacale;
- dell'orientamento sessuale;
- dei motivi di salute;
- di situazioni di disabilità;
- dello stato di gravidanza;
- dello stato di maternità o paternità.

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 in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri 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, purché l'obiettivo perseguito sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano proporzionati allo scopo e necessari.

Costituiscono discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti dal lavoratore per il fatto di avere rifiutato o di essersi sottomesso ad atti o comportamenti molesti, anche di natura sessuale. Costituisce, altresì, discriminazione il trattamento sfavorevole da parte di un superiore, che costituisce reazione a un reclamo o a un'azione legittimi volti a ottenere il rispetto del principio di legalità e di parità di trattamento.

Mobbing

Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione, di vessazione, di denigrazione, di marginalizzazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del lavoratore, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico o del complesso della sua personalità.

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono pertanto rilevanti i seguenti elementi, che devono essere tenuti presenti:

- la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il lavoratore con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del lavoratore;

- il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico, o di uno o più colleghi, o dei collaboratori, e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

Straining

Per straining si intende una situazione lavorativa di stress forzato in cui il lavoratore subisce azioni ostili, anche isolate o distanziate nel tempo, da parte del superiore gerarchico o di un 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.

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

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

Molestia e molestia sessuale

Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, 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. Costituisce molestia sessuale ogni 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.

Le molestie e le molestie sessuali costituiscono discriminazioni.

Costituiscono, altresì, discriminazioni anche i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore, per il fatto di avere rifiutato i predetti comportamenti o di essersene sottomesso.

Stalking occupazionale

Costituisce stalking occupazionale la condotta del superiore gerarchico o del collega (stalker) che, mediante un insieme di condotte vessatorie – anche sotto forma di minaccia, molestia anche sessuale o atti lesivi continuati – cagiona a un lavoratore 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 ad alterare le proprie abitudini di vita.

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

- un insieme di condotte vessatorie, sotto forma di minaccia, molestia o atti lesivi continuati;
- il conseguente 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 del molestato.

c) L'impegno dell'Agenzia

AREU riconosce che la qualità delle prestazioni è condizionata sia dalle competenze e dall'etica professionale di ogni operatore sia dalla valorizzazione della sua dignità professionale e personale. Si impegna, pertanto, a sensibilizzare i lavoratori a tali valori e a stimolarli a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghi e altre figure professionali adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità.

L'Agenzia si impegna a:

- contrastare ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto di ciascun lavoratore a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, correttezza e rispetto;
- garantire gli strumenti per prevenire l'instaurarsi e il consolidarsi di comportamenti lesivi delle fondamentali norme di rispetto e collaborazione fra i lavoratori ovvero per contrastarne gli eventuali effetti;
- promuovere le misure, in conformità alla vigente normativa, volte a garantire parità e pari opportunità fra lavoratori, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro;
- ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che – ledendo i diritti umani, civili, culturali religiosi – contrastano palesemente una società civile e democratica;
- implementare le azioni volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di disuguaglianza, di violenza morale e/o psicologica e a garantire il benessere organizzativo attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo ad assicurare il benessere psico-fisico dei lavoratori;
- diffondere, in collaborazione con il CUG, i valori e i principi contenuti nel presente documento, anche tramite specifici interventi informativi e formativi rivolti a tutti i lavoratori dell'Agenzia, inclusi i dirigenti apicali, quali promotori dei valori e dei principi del presente Codice.

I Direttori di Struttura, i dirigenti e i titolari di incarichi di funzione, ad ogni livello gerarchico-funzionale, hanno il dovere di favorire il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i lavoratori ai sensi del presente Codice, prevenendo il verificarsi di comportamenti molesti; hanno, altresì, il dovere di prevenire il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress), considerando tali fattori nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e delle lavoratrici nonché di farsi promotori dei valori e dei principi espressi dal presente Codice.

I lavoratori sono tenuti a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.

Tutti i lavoratori, a prescindere dal proprio ruolo, hanno il diritto di denunciare le eventuali discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti. A tal fine, l'Agenzia fornisce supporto sia in via preventiva (stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuno) sia successivamente, qualora si dovessero verificare casi di discriminazione, molestia morale/sexuale o di mobbing, garantendo la tempestiva individuazione di soluzioni

adeguate, sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.

A tale scopo il presente Codice istituisce la figura del Consigliere di fiducia.

d) Responsabilità

La violazione del presente Codice di Condotta costituisce illecito disciplinare ai sensi e per gli effetti del Codice di Comportamento dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i., che tutti i dipendenti pubblici sono tenuti a osservare, del DOC 96 *Codice di Comportamento di AREU* e dei regolamenti disciplinari dei Comparti delle figure professionali coinvolte.

Il lavoratore che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde disciplinarmente. In tal caso l'Amministrazione provvede a riabilitare il buon nome dell'accusato.

e) Ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Ai fini del presente Codice e nel rispetto di quanto indicato nel REG 43 *Regolamento del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, il CUG è chiamato:

- nell'ambito della sua funzione propositiva, a coadiuvare l'Agenzia nel favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e nella prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione o di violenze morali, psicologiche, di mobbing e, in generale, di disagio organizzativo anche attraverso le proposte per il Piano triennale di azioni positive;
- nell'ambito della sua funzione consultiva, a svolgere un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, formulando pareri sui progetti di riorganizzazione dell'Agenzia, sui piani di formazione, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione e sui criteri di valutazione del personale;
- nell'ambito della sua funzione di verifica, a vigilare sulla possibile esistenza di forme di violenza, molestia o discriminazione, diretta o indiretta, sul luogo di lavoro, anche al fine di segnalare ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti le eventuali situazioni di malessere ad esse collegate;
- a svolgere un'azione di tutela nei confronti dei lavoratori che segnalino comportamenti violenti o molesti, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

f) Consigliere di fiducia

L'Agenzia istituisce il Consigliere di fiducia (di seguito: Consigliere).

Il Consigliere ricopre un ruolo istituzionale di garanzia con funzioni di consulenza e di assistenza ai lavoratori che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro e di prevenzione delle stesse fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione.

Costituisce un punto di riferimento e di ascolto nei casi di problematiche connesse a mobbing, disagio lavorativo e molestie psicologiche e sessuali, tramite l'ascolto e la presa in carico, favorendo l'orientamento e l'indirizzo verso soluzioni possibili.

Collabora con il CUG in relazione alle seguenti attività:

- raccolta dei dati riguardanti l'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing;
- individuazione delle possibili cause del mobbing, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi favorenti/ostativi;
- promozione di iniziative formative e di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale in tema di prevenzione al contrasto della discriminazione, delle molestie e del mobbing;
- valutazione degli effetti conseguenti all'adozione del Codice di condotta; a tale scopo il Consigliere ogni anno, entro il mese di gennaio, condivide una relazione che garantisca l'anonimato, sull'attività svolta nell'anno precedente nella quale siano evidenziati, in particolare, il numero dei casi trattati distinti secondo la casistica di cui al punto b) del presente documento, le misure adottate, l'esito degli stessi, nonché ogni altra informazione utile.

Il Consigliere si caratterizza per riservatezza, terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, capacità all'ascolto, formazione ed esperienza nella gestione mediativa delle relazioni conflittuali.

L'attività del Consigliere è a titolo gratuito ed è improntata alla riservatezza e al rispetto della volontà del lavoratore che allo stesso si rivolge ed è orientata alla scelta della migliore strategia per gestire e risolvere le situazioni di difficoltà.

Il Consigliere viene reclutato tramite avviso pubblico di selezione, per titoli e colloquio avviato dal CUG, così come previsto dal REG 43; successivamente il Consigliere è nominato dal Direttore Generale. Il Consigliere rimane in carica per 2 (due) anni, è rinnovabile e può essere revocato, con comunicazione motivata del Direttore Generale - anche a seguito di segnalazione del CUG - in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti. Svolge la propria attività in piena autonomia senza vincolo di subordinazione. Al Consigliere è garantito l'accesso agli atti e alle informazioni necessarie per la gestione delle situazioni segnalate.

g) Gestione dei casi: percorso formale e informale

Percorso informale

- Il lavoratore richiede, via e-mail (mail dedicata, pubblicata alla specifica pagina del sito istituzionale), un incontro al Consigliere, finalizzato a illustrare dettagliatamente la problematica allo stesso.
- Il Consigliere, ascoltato il lavoratore e valutata la problematica sottoposta dallo stesso, avvia una procedura, volta a ricomporre la situazione oggetto della segnalazione:
 - acquisisce le informazioni necessarie/utili per la trattazione e la risoluzione del caso anche a mezzo di raccolta di eventuali testimonianze da parte di persone informate dei fatti e accede agli atti amministrativi inerenti lo stesso;
 - invita a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati;

- valuta l'opportunità di proporre uno o più incontri, ai fini conciliativi, tra le parti, acquisendo preventivamente la disponibilità delle stesse;
- effettua uno o più incontro con le parti.

Il Consigliere non adotta alcuna iniziativa in assenza di consenso del lavoratore.

Il lavoratore può recedere dal percorso informale in qualsiasi momento.

La procedura informale termina, di norma, entro 60 (sessanta) giorni dalla presa in carico da parte del Consigliere, prorogabili per motivate esigenze legate alla complessità della situazione. L'intervento del Consigliere può essere richiesto direttamente dai Direttori di Struttura in caso di problematiche rientranti nell'ambito delle competenze assegnate allo stesso, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

Percorso formale

Il lavoratore che subisce il comportamento pregiudizievole, può attivare la procedura formale, qualora il comportamento indesiderato permanga e si protragga nel tempo nonostante i tentativi di soluzione informale del problema.

La procedura è avviata a seguito dell'invio di una segnalazione scritta alla Direzione di AREU, fatto comunque salvo l'eventuale esercizio del diritto di difesa nelle competenti sedi giurisdizionali.

Se da tale segnalazione emergono elementi che comportano l'attivazione di un procedimento disciplinare nei confronti del soggetto segnalato, quale autore del comportamento lesivo, gli atti relativi alla segnalazione vengono trasmessi al titolare del potere disciplinare.

Il Consigliere di fiducia non è coinvolto in alcun modo nell'ambito del procedimento disciplinare.

Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, i fatti si ritengano fondati, l'Agenzia adotta le misure organizzative utili alla cessazione immediata dei comportamenti molesti e al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso.

Il lavoratore che, consapevolmente, denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi, ne risponde secondo quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti.

h) Riservatezza

Il lavoratore che segnala casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsioni dirette o indirette. Ogni forma di ritorsione nei confronti di chi denuncia casi di mobbing o di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutata anche sotto il profilo disciplinare, fatta salva la facoltà della persona che li subisce di tutelarsi in ogni diversa sede.

L'Agenzia tutela i propri lavoratori, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere dati e informazioni, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione dei dati e delle informazioni inerenti alle segnalazioni e alla gestione delle stesse avvengono con modalità volte a garantire che persone non autorizzate non possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Tutte le persone coinvolte o interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza.

Il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità personale ha diritto all'omissione dei propri dati anagrafici e dei dati/informazioni che potrebbero ricondurre allo stesso la segnalazione in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione. Durante ogni fase del procedimento relativo alla gestione dei casi, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza.

i) Disposizioni finali

Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione del provvedimento di adozione.

L'Agenzia verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alla relazione annuale del Consigliere e provvede, qualora necessario, a modificare, aggiornare o integrare il presente Codice, sentito il CUG.

j) Principale normativa di riferimento

- Costituzione della Repubblica Italiana, art. 54 comma 2, art. 97, e art. 98
- Legge n. 241 del 7 agosto 1990 *Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi*
- D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e s.m.i.*, art. 53
- D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 *Codice in materia di protezione dei dati personali*
- D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i.*
- D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*
- D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 *Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*
- Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*
- D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 *Regolamento concernente modifiche al D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (...)*
- CC.NN.LL. relativo al personale del Comparto, della Dirigenza Area Sanità e dell'Area delle Funzioni Locali (Dirigenza PTA)
- DOC 96 *Codice di Comportamento di AREU*
- REG 43 *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*