



Mobbing: codice di condotta

CODICE DI CONDOTTA ANTIMOBING DEL PERSONALE DELL' AMMINISTRAZIONE CIVILE DEL MINISTERO DELL'INTERNO DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE VIOLENZE MORALI, FISICHE E LA PERSECUZIONE PSICOLOGICA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEGLI UOMINI E DELLE DONNE NELL'AMBIENTE DI LAVORO IN CONFORMITÀ DEI PRINCIPI CONTENUTI NELLA RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO DEL 20 SETTEMBRE 2001

Il C.P.O. al fine di promuovere una nuova sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro e al fine di migliorare la comunicazione tra Amministrazione e lavoratrici e lavoratori APPROVA Il seguente codice di condotta è diretto:a) a tutelare qualsiasi lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumono le caratteristiche della violenza morale e della persecuzione psicologica ;b) a tutelare il benessere psico-fisico delle persone, come valore fondamentale della "salute";c) a migliorare i servizi dell'Amministrazione riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro, come essenziale supporto per il miglioramento della qualità dei servizi stessi e di conseguenza della soddisfazione degli utenti.

ART. 1

(Dichiarazione di principio)

E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.E' inammissibile ogni atto vessatorio, critica o maltrattamento volto a discriminare, screditare o comunque danneggiare il lavoratore/lavoratrice nella propria carriera, status e nella propria integrità di persona.

ART. 2

(Mobbing: definizioni e tipologie)

1) Per mobbing si intendono atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sopraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.
2) In particolare gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1) possono consistere in: calunnie o diffamazioni sistematiche; pressioni o molestie psicologiche; maltrattamenti verbali ed offese personali; minacce od atteggiamenti miranti ad intimidire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta; critiche immotivate ed atteggiamenti ostili; delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all' amministrazione; esclusione od immotivata marginalizzazione dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare, seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore;. attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto; impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro; marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;. esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore, idonee a produrre danni o seri disagi;. atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza di lingua e di religione.

ART. 3

(Ambito di applicazione e responsabilità)

1) Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità del presente codice tutti i dipendenti e tutte le persone che entrano in contatto con l'amministrazione e con il suo personale a qualsiasi titolo.
2) Sono responsabili dell'applicazione del codice le/i dirigenti, in quanto il comportamento discriminatorio è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che esse/i sono tenute/i a far rispettare.
3) L'amministrazione, nella ordinaria attività di verifica della trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente ad assunzioni, assegnazioni al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento, presta, con il necessario coinvolgimento del CPO, particolare attenzione alla prevenzione dell'insorgere di fenomeni di mobbing. Interviene, altresì, sulla organizzazione del lavoro ponendo particolare attenzione a determinate situazioni nelle quali serve una maggiore tutela, adottando interventi di sostegno nei confronti delle/i lavoratrici/ori in condizioni di svantaggio personale, familiare e sociale;
4) L'amministrazione in accordo con altri enti o associazioni predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.
5) L'amministrazione garantisce il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio e il sostegno psicologico alle persone vittime di molestie morali e psicologiche e a tal fine assicura le risorse necessarie e individua gli strumenti in conformità alle disposizioni contrattuali.

ART 4

(Formazione e informazioni)

L'amministrazione si impegna a disporre affinché la problematica del mobbing sia trattata nei programmi di formazione e aggiornamento professionale. Fornisca altresì informazioni sulle norme di prevenzione, comunica al personale i dati relativi al consigliere di fiducia, consegna a tutti i dipendenti copia del presente codice di comportamento e diffonde lo stesso attraverso l'esposizione negli appositi spazi.

ART. 5
(Norme transitorie)

Nelle more dell'approvazione da parte del Parlamento di una legge in materia, si ritiene utile fare riferimento alla figura della Consigliera/e di fiducia già istituita con il codice di condotta contro le molestie sessuali e disciplinata dagli art. 3 e seguenti del predetto codice adottato dal C.P.O. nella seduta del 2 aprile 2001