

REGIONE CAMPANIA - Giunta Regionale - Seduta del 15 giugno 2007 - Deliberazione N. 1000 - Area Generale di Coordinamento N. 7 - Affari Generali, Gestione e Formazione del Personale Organizzazione e Metodo - **Adozione codice di condotta previsto dall'art. 8 CCNL Regioni - Enti locali.**

**Premesso** che l'art. 8 del CCNL Regioni-Enti Locali 2002-2005, nell'ambito della disciplina sulla prevenzione ed il contrasto del fenomeno del "mobbing", prevede, al comma 4, tra le competenze del Comitato paritetico contemplato dalla predetta disposizione, anche la formulazione di una proposta per la definizione di un codice di condotta;

**Rilevato** che con decreto del Coordinatore dell'Area Gestione e Formazione del Personale, Organizzazione e Metodo n. 14 del 7.10.04 si è adempiuto all'obbligo, previsto dal predetto art.8 del CCNL vigente, di istituzione di un Comitato paritetico, in composizione mista, ovvero composto da rappresentanti designati, in pari numero, dall'Ente e dalle Organizzazioni Sindacali del comparto;

**Preso atto** che il Comitato paritetico costituito presso l'Amministrazione Regionale, con deliberazione assunta nella seduta del 25 gennaio 2006, ha formulato una proposta di codice di condotta che, all'esito delle modifiche apportate, è allegata al presente atto di cui forma parte integrante;

**Osservato** che la predetta proposta, per assumere efficacia giuridica nell'ambito dell'organizzazione dei rapporti di lavoro, necessita di approvazione da parte della Giunta Regionale;

**Ritenuto**

- che la predetta proposta consta di 7 articoli e che essa appare, per la sua esaustività, uno strumento idoneo a prevenire ed a reprimere la diffusione di condotte mobbizzanti e vessatorie eventualmente poste in essere ai danni dei dipendenti della Regione Campania, così da tutelare la dignità morale ed integrità psicofisica degli stessi, in ossequio alla Risoluzione A5-0283 -2001 del Parlamento Europeo;

- che appare opportuno divulgare presso tutto il personale interessato il codice di condotta elaborato dal Comitato paritetico, curandone la diffusione presso ogni Area, mediante apposita affissione;

**Ritenuto**, altresì, che con separato atto giuntale si procederà alla nomina del/della Consigliere di fiducia;

**Dato atto** di avere effettuato l'informativa alle OO.SS.

**Propone** e la Giunta, in conformità, a voto unanime

**DELIBERA**

Per le motivazioni di cui in premessa che si intendono di seguito integralmente richiamate:

- 1) di approvare l'allegato codice di condotta in materia di prevenzione e repressione del mobbing nella Regione Campania, dandosi atto dell'obbligo di osservanza del medesimo da parte di tutto il personale regionale;
- 2) di disporre che di esso sia curata la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale degli Atti della Regione Campania e che, nel contempo, ne sia predisposta la divulgazione, attraverso affissione, in tutte le articolazioni organizzative della Giunta Regionale della Campania e pubblicazione sulla intranet della Regione;
- 3) di dare atto che, con separato provvedimento di Giunta Regionale, si procederà alla nomina del/della Consigliere di fiducia;

- 4) di inviare il presente provvedimento per quanto di competenza all'A.G.C. AA.GG. Gestione e Formazione del Personale – Settore Stato Giuridico ed Inquadramento ed al Settore Stampa, Documentazione ed Informazione per la pubblicazione sul BURC.

Il Segretario

*D'Elia*

Il Presidente

*Valiante*



## **Giunta Regionale della Campania Codice di condotta sul Mobbing**

### **Premessa**

La Giunta Regionale della Campania

- richiamandosi ai Principi costituzionali in materia di diritti fondamentali della persona, alla raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 CEE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Risoluzione del Parlamento europeo A5-0283/2001 (2001/2239) del 20 settembre 2001 "Mobbing sul posto di lavoro", nonché alla normativa comunitaria e statale in materia di discriminazioni sul posto di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- in considerazione del fatto che le molestie sessuali, morali, psicologiche, e comunque, ogni atto o comportamento teso, direttamente o indirettamente, ad offendere o discriminare, influiscono negativamente sull'ambiente di lavoro e possono compromettere, anche gravemente, l'integrità psico-fisica e la personalità morale della lavoratrice e del lavoratore che detti atti e comportamenti subiscono e, pur se in misura minore, di coloro che ne sono a conoscenza, pregiudicando il regolare e proficuo svolgimento delle prestazioni lavorative;
- su proposta del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
- sentite le OO.SS.,

### **adotta**

il presente codice di comportamento, quale strumento idoneo a meglio perseguire i propri compiti di datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Amministrazione regionale, della qualità dell'ambiente di lavoro e del corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti istituzionali.

### **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente codice si rivolge a qualsiasi lavoratrice/lavoratore della Giunta Regionale della Campania.

### **ART. 2 - DICHIARAZIONI DI PRINCIPIO**

1. La Giunta Regionale della Campania ha individuato nel fenomeno del mobbing un'area di intervento meritevole di prioritario interesse sotto l'aspetto della prevenzione e della tutela e si impegna a rispettare e a far rispettare le seguenti dichiarazioni di principio:
  - è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come *mobbing* nella definizione riportata nell'articolo 3;
  - è riconosciuto il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere trattati con pari dignità e ad essere tutelati nella propria libertà morale, personale e/o di manifestazione del pensiero;
  - è riconosciuto il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a denunciare le violenze morali e le ritorsioni psicologiche eventualmente subite sul luogo di lavoro;
  - la Giunta Regionale della Campania garantisce l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia con le modalità previste dall'art. 8 CCNL Regioni-Enti Locali, e l'impegno a sostenere ogni dipendente regionale che si avvalga dell'intervento di tale figura, o che sporga denuncia di *mobbing*, o che ne ren-

da testimonianza, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione;

- viene garantito l'impegno a dare ampia informazione del presente Codice di comportamento, in particolare, delle procedure da adottarsi in caso di *mobbing*, e a programmare attività formative mirate a diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

### **ART. 3 - DEFINIZIONE**

1. Il mobbing costituisce un comportamento scorretto ed è contrario ai doveri di ufficio.
2. Per *mobbing* s'intende ogni forma di molestia o di violenza psicologica ripetuta in modo iterativo, con carattere di intenzionalità, per un tempo determinato sufficientemente apprezzabile e valutabile.
3. La violenza morale è esercitata mediante attacchi contro la persona del lavoratore, e/o il lavoro svolto, e/o la funzione lavorativa ricoperta, e/o lo status del lavoratore, da parte di una o più persone, colleghi o superiori, che adottano comportamenti tesi a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato, allo scopo di aggredire il lavoratore nella sfera della dignità e della integrità della persona, anche se formalmente legittimi e apparentemente inoffensivi.
4. Le varie forme di persecuzione, possono essere esercitate sia dai colleghi di pari qualifica funzionale (c.d. mobbing orizzontale) sia da chi riveste una posizione di sovraordinazione nell'ambito della scala gerarchica (c.d. mobbing verticale) e, infine, anche da parte di dipendenti subordinati (c.d. mobbing ascendente).

### **Art. 4 – Discriminazioni, molestie, molestie sessuali**

1. Si verifica discriminazione diretta, ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
2. Si verifica discriminazione indiretta, ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di un'altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.
3. Per molestie si intendono, ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE, quei comportamenti indesiderati posti in essere a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.
4. Costituisce molestia sessuale ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi, per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità ed alla libertà della persona che ne è vittima, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante. E' inoltre da intendersi quale molestia sessuale ogni altro atto o comportamento che, esplicitamente, o per implicito, tenda ad usare a scopo ricattatorio - per ottenere prestazioni sessuali - decisioni dell'Amministrazione riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto, la formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti od ogni altro aspetto della vita lavorativa.

### **Art. 5 – Doveri e responsabilità**

1. Gli Organi di Amministrazione e di Governo della Giunta Regionale sono tenuti al rispetto dei principi e delle finalità del presente codice.
2. I dirigenti sono tenuti alla corretta applicazione del codice di condotta sul mobbing.

3. Ciascuna/o dipendente ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali; ciascun dipendente ha altresì il dovere di cooperare con l'Amministrazione per l'accertamento di casi di mobbing.
4. I dirigenti di ogni singola articolazione dell'Ente (Area – Settore - Servizio), in raccordo con le figure previste dal D. Lgs. n.626/94 e successive modifiche ed integrazioni assicurano un ottimale clima relazionale tra il personale ed idonee condizioni ambientali ed organizzative.
5. Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio, costituisce una violazione dei principi tutelati dal presente codice ed è contrario ai doveri d'ufficio, e pertanto è sanzionato disciplinarmente ai sensi del contratto nazionale di lavoro; nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici autori di *mobbing* si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dagli articoli 23, 24 e 25 del CCNL 2002/2005 e successive modificazioni ed integrazioni.

### ART. 6 - PREVENZIONE

1. Per favorire una reale cultura della prevenzione del mobbing, l'Amministrazione si impegna a promuovere le specifiche condizioni che possono incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e sulla cultura organizzativa.
2. L'Amministrazione regionale è responsabile del miglioramento generalizzato dell'ambiente di lavoro psicosociale, e all'uopo sviluppa una cultura organizzativa i cui valori e standards si pongono in antitesi rispetto al mobbing.
3. La prevenzione passa attraverso la valorizzazione delle dipendenti e dei dipendenti, il miglioramento dei rapporti interpersonali, la circolazione delle informazioni, la promozione di un clima partecipativo, propositivo e professionale.
4. Al fine del perseguimento delle finalità di prevenzione del fenomeno l'Amministrazione, con le modalità previste dall'art. 8 CCNL Regioni-Enti Locali, predispone le seguenti misure: osservazione del fenomeno del mobbing e delle sue possibili cause; verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali, che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale; attuazione di programmi di formazione, informazione ed aggiornamento di tutti i dipendenti nell'ambito dei piani generali per la formazione previsti dalla contrattazione collettiva; assistenza, consulenza comportamentale legale e psicologica a tutti i lavoratori attraverso lo sportello di ascolto; previsione di programmi di riabilitazione psico-fisica, sociale e professionale delle vittime del mobbing, in sinergia con le strutture sanitarie pubbliche.

### ART. 7 - PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI MOBING

1. Qualora si verifichi un caso di presunto *mobbing* il/la dipendente, nonché le Organizzazioni Sindacali, potranno rivolgersi allo Sportello di Ascolto istituito dall'Amministrazione regionale, per avviare una delle procedure appresso specificate nel tentativo di dare soluzione al caso. L'intervento dello Sportello dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato. Esso in ogni caso non pregiudica la facoltà del dipendente di proporre eventuali azioni nelle sedi giudiziarie competenti.
2. **Procedura informale.** Ove il/la dipendente, che sia stato oggetto di atti e comportamenti suscettibili di configurare ipotesi di *mobbing*, opti per la procedura informale di segnalazione, lo Sportello di ascolto provvederà, nel rigoroso rispetto della riservatezza dell'interessato, alle verifiche del caso ed alla trasmissione della segnalazione anche di carattere verbale, in uno con gli accertamenti già espletati, al/la Consigliere/a di fiducia, perché adotti, mantenendo la riservatezza che il caso richiede, le iniziative utili a ripristinare il benessere organizzativo, e a determinare la cessazione delle condotte lesive, anche mediante attività di mediazione del conflitto.

**3. Procedura formale.** Il/la dipendente che ritenga di aver subito *mobbing*, qualora non intenda far ricorso alla procedura informale ovvero verifichi la permanenza del comportamento indesiderato, potrà sporgere formale denuncia allo sportello di ascolto mediante atto scritto. Analoga facoltà compete alle Organizzazioni sindacali.

A seguito del ricevimento della segnalazione, lo Sportello convoca l'interessato, il quale può essere assistito da un legale di sua fiducia o da un rappresentante di un'associazione sindacale cui aderisce. Lo Sportello, all'esito del contraddittorio con il dipendente ed acquisite le informazioni del caso, provvede eventualmente alle opportune audizioni nell'ambito degli uffici interessati, curando che queste ultime si svolgano nel rispetto della massima riservatezza. In relazione alle risultanze dell'istruttoria svolta, lo Sportello intraprenderà, di concerto con l'interessato, le attività volte a rimuovere i fattori di disagio riscontrati, avvalendosi del concorso del/la Consigliere di fiducia, che provvederà ad intimare formalmente all'autore del comportamento lesivo, ove accertato, di astenersi da ogni vessazione o molestia, proponendo, se del caso, all'organo competente il trasferimento del responsabile dei comportamenti mobbizzanti.

Nel corso degli accertamenti da svolgersi a cura dello Sportello di ascolto, il dipendente potrà richiedere, anche con l'ausilio delle Organizzazioni sindacali, di rimanere al suo posto di lavoro o di essere destinato, anche temporaneamente, ad altra sede lavorativa, a condizione che tale mobilità non comporti alcun disagio o pregiudizio della sua professionalità.

I dati personali, eventualmente sensibili, dell'interessato saranno trattati per le sole finalità pertinenti alla procedura in questione, nelle forme consentite dal D.Lvo 196/03 e dal regolamento regionale attuativo, con divieto di diffusione e/o divulgazione presso terzi.

Gli addetti allo Sportello di ascolto sono tenuti al segreto d'ufficio per quanto concerne le notizie e le informazioni apprese in occasione dell'adozione delle procedure sopra descritte.