

# CODICE DI CONDOTTA

PER LA PREVENZIONE DEL MOBBING E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI  
(approvato con determinazione del Segretario Generale n. 441 in data 20 dicembre 2005)

## **1. Finalità e ambito d'applicazione**

Il presente codice etico è diretto a tutelare il personale della Camera di Commercio di Varese da atti e comportamenti, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumano le caratteristiche di "mobbing" come definito dall'articolo 3.

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel codice di condotta tutti i dipendenti e le persone che operano a qualsiasi titolo, nell'ambito dell'Ente.

## **2. Principi**

L'Amministrazione garantisce il diritto di tutti i lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.

Ciascun dipendente ha il dovere di collaborare per il raggiungimento di tali obiettivi.

E' riconosciuto il diritto dei lavoratori ad essere trattati con rispetto e dignità.

Costituiscono lesione della dignità del lavoratore le azioni e i comportamenti, anche omissivi, diretti a offendere, discriminare, emarginare.

Costituiscono inoltre lesione della dignità le molestie sessuali.

La violazione della dignità dei lavoratori costituisce ipotesi di illecito disciplinare.

## **3. Mobbing – definizione**

Per mobbing si intende qualunque condotta ripetuta nel tempo e messa in atto da superiori o da colleghi, anche con qualifica inferiore, avente connotazione aggressiva, denigratoria o vessatoria, che comporti un degrado delle condizioni di lavoro e comprometta la integrità fisica o psichica del lavoratore.

Costituiscono tipologie esemplificative di mobbing: calunniare, diffamare, insultare, criticare immotivatamente o in modo esagerato, esercitare minacce; non fornire deliberatamente o negare informazioni inerenti l'attività lavorativa, ovvero fornirne di inesatte; sabotare o impedire l'esecuzione del lavoro; escludere o emarginare dall'attività lavorativa; delegittimare, isolare.

## **4. Molestie sessuali – definizione**

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona.

Sono esempi di molestia sessuale: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali; minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano sullo svolgimento del rapporto di lavoro; contatti fisici indesiderati; apprezzamenti verbali o commenti; esposizione di materiale pornografico.

## **5. Consigliere di fiducia e procedure di segnalazione di molestie**

L'Amministrazione istituisce, eventualmente anche in accordo con altri enti, il Consigliere di fiducia, a cui possono rivolgersi per consigli e assistenza i lavoratori vittime di comportamenti molesti

Il Consigliere di fiducia viene in ogni caso individuato all'esterno dell'Ente, fra soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali.

Al Consigliere di fiducia deve essere assicurato accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essere fornite tutte le informazioni necessarie.

Il ricorso al Consigliere di fiducia da parte dei dipendenti si esplica con procedura informale ed è volto a pervenire alla interruzione dei comportamenti molesti e al superamento delle difficoltà.

La procedura formale si avvia, con la eventuale assistenza del Consigliere di fiducia, con denuncia scritta indirizzata al Segretario Generale, che provvede agli accertamenti del caso e, qualora emergano elementi sufficienti, promuove procedimento disciplinare, adottando inoltre, ove ritenuto opportuno, provvedimento di trasferimento.

E' fatta salva in ogni caso la tutela giurisdizionale.

La formale denuncia di fatti inesistenti comporta responsabilità disciplinare.

Il Consigliere di fiducia presenta annualmente all'Amministrazione una relazione sulla propria attività, che viene portata anche alla attenzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

## **6. Riservatezza**

Tutte le persone interessate alla soluzione di casi di mobbing o molestie sessuali sono tenute all'osservanza del segreto sui fatti di cui vengono a conoscenza.

Per i provvedimenti amministrativi conseguenti o correlati a procedimenti per mobbing o molestie sessuali e soggetti a pubblicazione è omesso, nel documento pubblicato, il nominativo dell'interessato.

## **7. Responsabilità per l'applicazione del codice e attività di sensibilizzazione**

Responsabili della applicazione del codice sono i dirigenti.

L'Amministrazione promuove, anche su proposta del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, interventi informativi e formativi volti a favorire la cultura del rispetto fra le persone.

L'Amministrazione si impegna ad assicurare la più ampia diffusione del codice di condotta.