



Comune di Napoli

Codice di condotta sul Mobbing

Art.1

Campo applicativo

Il presente codice si rivolge a qualsiasi lavoratrice/lavoratore del Comune di Napoli.

Art.2

Principi

Il mobbing costituisce un comportamento scorretto ed è contrario ai doveri di ufficio.

Il Comune di Napoli su proposta del Comitato Mobbing adotta il Codice di condotta sul mobbing con l'obiettivo di promuovere la coesione e la solidarietà tra i lavoratori tramite una più specifica conoscenza dei ruoli ed il miglioramento delle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro e con il fine di incentivare la motivazione e l'attaccamento all'ambiente lavorativo.

I principi fondamentali del presente codice sono l'attenzione alla qualità della vita lavorativa, l'opportunità di realizzare le proprie potenzialità, la condivisione degli obiettivi specifici dell'Amministrazione, la tutela del benessere psico – fisico del lavoratore, che ha diritto ad essere tutelato da qualunque forma di violenza morale e psichica.

Tutte le azioni riconnesse al mobbing, alle discriminazioni ed alle molestie sono affrontate in opportuna sinergia tra il Comitato Mobbing ed il Comitato Pari Opportunità.

Art. 3

Finalità

La tutela della salute delle/dei lavoratrici/lavoratori rappresenta un diritto fondamentale ed è dovere dell'Amministrazione promuovere interventi a largo raggio ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

La prevenzione si attua con politiche di gestione lungimiranti, e, tra l'altro, con scambi di esperienze con altre amministrazioni, con l'individuazione di procedure atte a risolvere realmente disagi ed a rimediare a distorsioni organizzative.

Art.4

Doveri del dipendente

Ciascuna/o dipendente ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione comunale per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio, costituisce un' intollerabile violazione dei principi tutelati dal presente codice e pertanto è contrario ai doveri d'ufficio e sanzionato disciplinarmente ai sensi del contratto nazionale di lavoro.

Art.5 Mobbing

Il Comune di Napoli definisce mobbing tutti gli atti ed i comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, che i dirigenti o i colleghi attuano nei confronti di una lavoratrice/lavoratore compromettendone la salute psicofisica, la professionalità e la dignità.

Sono da considerarsi atti e comportamenti mobbizzanti ad esempio:

- 1. Offendere, deridere, calunniare o diffamare i colleghi o loro familiari**
- 2. Nascondere intenzionalmente informazioni necessarie al lavoro della lavoratrice/lavoratore o addirittura disinformare**
- 3. Ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: sgridare, mortificare, offendere, deridere, aggredire, anche alla presenza di terzi**
- 4. Ostacolare o limitare la libertà di comunicazione**
- 5. Attaccare la salute del soggetto passivo**
- 6. Indurre ad assumere comportamenti contrari alla propria etica**
- 7. Svalutare sistematicamente dei risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro che può essere svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento**
- 8. Sovraccaricare di lavoro od affidare dei compiti impossibili o inutili, che acuiscono il senso di impotenza e di frustrazione**
- 9. Attribuire dei compiti inadeguati rispetto alla categoria, alla preparazione professionale alle condizioni fisiche e di salute**
- 10. Esercitare azioni di carattere vessatorio, quali contestazioni immotivate o trasferimenti, rifiuto di ferie, di permessi o di trasferimenti, rimozioni non motivate dagli incarichi, sanzioni economiche, se finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.**

Art. 6 Discriminazioni

Ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE si recepiscono le seguenti definizioni:

- a) Discriminazione diretta 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;**
- b) Discriminazione indiretta 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.**

Per quanto concerne le discriminazioni la competenza è in capo al Comitato Pari Opportunità, che agisce tramite la/il consigliera/consigliere di fiducia, ai sensi dell'art.3 del "Codice di condotta per la tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori" recepito con delibera di Giunta comunale n.609 del 7 marzo 2003.

Art.7 Molestie

Ai sensi dell'art.2 del D. Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE si recepisce la seguente definizione:

Per molestie 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.

Per quanto concerne le molestie la competenza è in capo al Comitato Pari Opportunità, che agisce tramite la/il consigliera/consigliere di fiducia, ai sensi dell'art.3 del "Codice di condotta per la tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori" recepito con delibera di Giunta comunale n.609 del 7 marzo 2003.

**Art.8
Riservatezza**

Le informazioni, i dati personali ed i colloqui sono vincolati alla più assoluta riservatezza in quanto integralmente tutelati dalle norme del D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 (Testo Unico sulla protezione dei dati personali) e comunque dalla normativa vigente.

**Art.9
Formazione**

L'Amministrazione con cadenza annuale sulla base delle proposte elaborate dal Comitato Mobbing, assicura dei moduli formativi e di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo ed un positivo clima lavorativo.

**Art.10
Responsabilità**

Gli Organi di Amministrazione e di Governo del Comune di Napoli sono tenuti al rispetto dei principi e delle finalità del presente codice nei rapporti con i dipendenti dell'Ente.

I dirigenti sono tenuti alla corretta applicazione del codice di condotta sul mobbing.

I dirigenti di ogni singola articolazione dell'Ente (Direzione Centrale – Dipartimento – Servizio Autonomo), di concerto 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.

**Art.11
Disposizioni finali**

Per quanto altro attiene al mobbing si rimanda al regolamento specifico del Comune di Napoli ed alla delibera di Giunta Comunale di presa d'atto della costituzione del Comitato Mobbing.

A tutte/tutti le/i lavoratrici/lavoratori viene consegnata copia del presente codice, che è disponibile sul sito Internet del Comune di Napoli.

Napoli, 20 febbraio 2004

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____