

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DI ARPA LAZIO

ARTICOLO 1 – Premesse e finalità

ARPA Lazio, richiamandosi ai principi costituzionali di parità sostanziale tra uomini e donne di cui agli articoli 3, 37 e 51 e della Costituzione italiana, riportandosi sia alla Raccomandazione 92/131 CEE, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro sia alla disciplina contrattuale più recente in materia, adotta il presente codice di condotta contro le molestie e per la tutela della dignità delle persone che lavorano nell'Agenzia.

L'ARPA Lazio, in forza dell'art. 1 del D. Lgs. 198/2006. nonché del D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, attiva azioni di promozione e controllo per l'attuazione dei principi di parità, di uguaglianza e di non discriminazione fra donne e uomini sul posto di lavoro, con misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbiano come scopo o come conseguenza, quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Il presente codice di condotta si propone di stimolare, in via preventiva, l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui viene rispettata la pari dignità tra uomini e donne e di garantire, al verificarsi di casi di molestie, molestie sessuali o di "mobbing", 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.

ARTICOLO 2 – Principi

1. Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, in osservanza dei principi di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.
2. Le molestie, le molestie sessuali, morali e psicologiche insidiano la dignità di chi le subisce compromettendone l'integrità fisica e psichica, l'autostima e la motivazione al lavoro.

3. ARPA Lazio si impegna a:
 - a) assicurare un ambiente ed un clima di lavoro sicuro, libero da qualsiasi forma di discriminazione nel quale uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona e mirato a tutelare il benessere organizzativo;
 - b) garantire l'adozione di misure diversificate, tempestive ed imparziali volte a prevenire e reprimere qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e di discriminazioni di genere, anche in via indiretta;
 - c) adottare iniziative finalizzate a favorire un maggior rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione;
 - d) introdurre una policy organizzativa in materia di prevenzione dello stress da lavoro correlato e/o sul benessere organizzativo, per prevenire e/o eliminare situazioni di disagio psicologico e/o mobbing.
4. Ognuno, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza.
5. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta ed indiretta.

ARTICOLO 3 – Definizione di mobbing

1. Il mobbing è definito come serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, tesi a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. Il mobbing è considerato una violenza psico/fisica e molestia morale sistematica sul luogo di lavoro e si attua con svariate modalità, verbali e non verbali, con finalità tese all'emarginazione e all'isolamento, alla dequalificazione professionale ed umana, al demansionamento, allo svuotamento e/o alla perdita del ruolo. Ha intensità e durata

variabile a seconda dello scopo da raggiungere e della risposta della vittima designata.

3. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:
 - a. è reiterato e protratto nel tempo;
 - b. è sistematico;
 - c. è ispirato ad un disegno preordinato non necessariamente esplicito.

ARTICOLO 4 – Definizione di discriminazione

1. Ai sensi della normativa vigente¹, si ha:
 - a) Discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza o dell'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona 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 appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza o origine etnica, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.
2. Sono altresì considerate discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

¹ Definizione di discriminazione: Art. 2 del D.Lgs. n. 215 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 del D. Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 della Legge 1 marzo 2006, n. 67, degli artt. 25 e ss. D.Lgs. 198 del 22 aprile 2006, Art. 2 D. Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010

ARTICOLO 5 – Definizione di molestia

Ai sensi della normativa vigente², si ha:

- a) molestia morale nel caso di comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, razza, origine, etnica, aventi 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 e offensivo;
 - b) molestia sessuale nel caso di comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi 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.
1. La molestia morale e la molestia sessuale sono considerate a tutti gli effetti discriminazioni.

ARTICOLO 6 – Doveri di prevenzione

1. Tutti i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.
2. Coloro che assistono a fenomeni di mobbing, molestia sessuale e/o molestia morale hanno il dovere di intervenire in difesa della vittima ed i responsabili delle strutture in cui operano hanno il dovere di favorirne la prevenzione.

ARTICOLO 7 – Attività di prevenzione

1. ARPA Lazio, facendo riferimento al Decreto legislativo n. 81/2008 ed all'art. 2087 c.c. al fine di sviluppare una strategia di tipo preventivo e di difesa contro il mobbing ricomprende, fra i rischi che il datore di lavoro è tenuto a prevenire, il disagio

² Definizione di molestia: Art. 2 del D.Lgs. n. 215 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 del D.Lgs. n. 216 del 9 luglio 2003, dell'art. 2 della Legge 1 marzo 2006, n. 67, dell'art. 26 e ss. D.Lgs. 198 del 22 aprile 2006, Art. 2 D. Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010

psicologico ed il mobbing quali particolari situazioni di rischio specifico per l'integrità psico-fisica dei dipendenti.

2. I dirigenti dell'Agenzia, in collaborazione con il Consigliere di fiducia, con il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e con lo Staff di Prevenzione e Protezione dell'Agenzia, predispongono apposite indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del Documento di valutazione dei rischi dell'Agenzia.
3. I dirigenti dell'Agenzia hanno il dovere di informare i dipendenti e i loro rappresentanti per la sicurezza circa i rischi relativi al mobbing e circa le corrispondenti misure di prevenzione e protezione, integrando, in tal modo, l'attività di sensibilizzazione promossa dal Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

ARTICOLO 8 – Il Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere di fiducia è il soggetto a cui la vittima del mobbing e delle molestie può rivolgersi per denunciare i comportamenti lesivi della persona e per avviare la procedura di gestione e di mediazione dei conflitti interpersonali;
2. Il Consigliere di fiducia ha facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato e, su invito, a quelle del Comitato per le pari opportunità. La sua presenza non è computata ai fini della formazione dei quorum costitutivi e deliberativi.
3. Il Consigliere di fiducia presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, al fine di consentire il monitoraggio e l'analisi dell'incidenza del fenomeno stesso.
4. La nomina del Consigliere di fiducia è disciplinata dall'art. 7 del Regolamento del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, approvato con deliberazione n. 144 del 03.12.2008 dell'ARPA Lazio.

ARTICOLO 9 – Sportello di ascolto

Presso l'Agenzia sono istituiti uno o più sportelli di ascolto in cui operano il Consigliere di fiducia e/o i soggetti che lo coadiuvano, i quali hanno il compito di redigere, d'accordo con il Consigliere stesso, un'agenda di appuntamenti per le sue attività di ascolto e di mediazione.

ARTICOLO 10 – Il procedimento di mediazione e l'intervento del Consigliere

1. Chiunque ritenesse di aver subito mobbing o molestie nel luogo di lavoro, può rivolgersi al Consigliere di fiducia presso il recapito che l'Agenzia ha l'obbligo di comunicare a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici.
2. Il Consigliere di fiducia, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze, al fine di ottenere l'interruzione della molestia dispone di ampia facoltà di azione:
 - a) su richiesta della persona interessata, fissa un incontro con la stessa, sente il presunto autore o la presenta autrice dei comportamenti molesti ed acquisisce eventuali testimonianze;
 - b) tende a promuovere, se è il caso, uno o più incontri congiunti con la persona, vittima delle molestie, con il presunto autore o della molestia, nonché con un eventuale loro consulente di fiducia;
 - c) può chiedere, previo assenso delle parti, la presenza di un dirigente in rappresentanza dell'Agenzia;
 - d) è tenuto a svolgere l'attività di mediazione secondo i principi di privacy e riservatezza.
3. Il procedimento deve svolgersi nel tempo massimo di 4 mesi, che decorrono dal primo incontro con la/le parte/i.
4. L'intervento del Consigliere dovrà avvenire mantenendo la riservatezza.
5. In caso di accordo tra le parti, può essere steso un verbale di conciliazione che verrà inviato al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e all'Agenzia.
6. In caso di mancato accordo, è fatta salva la tutela giurisdizionale della parte che si presume lesa nei suoi diritti. Tutto ciò che è accaduto nella sessione di conciliazione/mediazione non potrà essere utilizzato dalle parti, né dall'ARPA Lazio.
7. Il Consigliere non può rendere testimonianza in cause in essere tra le parti, è tenuto al rispetto del segreto professionale per il ruolo svolto nelle sessioni di conciliazione.

ARTICOLO 11 – Riservatezza e tutela

Tutte le persone interessate, coinvolte o comunque a conoscenza dei casi di molestia sessuale, morale o di mobbing, sono obbligate al riserbo sui fatti o sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento. Tale obbligo di riservatezza vige durante e dopo l'espletamento della mediazione.

ARTICOLO 12 – Segnalazione scritta ed avvio del procedimento disciplinare

1. Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi al Consigliere di fiducia ovvero il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione, lo stesso/la stessa può segnalare per iscritto all'Amministrazione il presunto comportamento molesto, di discriminazione e/o di mobbing.
2. Qualora emergano elementi fondanti, precisi e concordanti relativi a quanto denunciato, è attivato il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore degli atti discriminatori, in conformità della normativa vigente.
3. E' fatta salva, comunque, ogni forma di tutela giurisdizionale.

ARTICOLO 13 – Annullabilità degli atti di discriminazione

1. L'Amministrazione provvede senza ritardo ad annullare, in sede di autotutela, anche su richiesta della persona interessata, gli atti amministrativi, in qualunque modo peggiorativi della posizione soggettiva, dello stato giuridico ed economico della o del dipendente che derivino da un atto ritenuto discriminatorio e/o riconducibile ad un atto di mobbing o molestia.
2. L'Amministrazione, qualora ne ricorrano le condizioni, avvia il procedimento disciplinare nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

ARTICOLO 14 – LA CONSIGLIERA DI PARITA’ DELLA REGIONE LAZIO

Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi al Consigliere di fiducia ovvero, il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione e/o di segnalazione scritta con avvio del procedimento disciplinare, lo stesso/la stessa può ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera di parità della Regione Lazio ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.