

CODICE ETICO PER LA PREVENZIONE DEL "MOBBING" SUI LUOGHI DI LAVORO

Art. 1 Finalità e campo applicativo

Il presente Codice Etico è diretto a tutelare il Personale della C.C.I.A.A. di Bergamo da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumano le caratteristiche di "mobbing" come definito nell'art. 2.

Tra il Personale della C.C.I.A.A. sono compresi tutti coloro che svolgono attività lavorative alle dirette dipendenze della Camera di Commercio, con contratto a tempo indeterminato o a termine, ivi compresi quelli di stage ed interinali.

Art. 2 Divieti e definizioni

È fatto divieto a tutti i dipendenti della C.C.I.A.A. di porre in essere atti e comportamenti che assumano le caratteristiche di "mobbing".

Per "mobbing" si intende una serie di atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere da soggetti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una preordinata forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Gli atti ed i comportamenti di cui al comma 1 possono consistere in:

- a) marginalizzazione dall'attività lavorativa, svuotamento delle mansioni, mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata, mancata assegnazione degli strumenti di lavoro, ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- b) prolungata assegnazione di compiti dequalificanti o con eccessiva frammentazione esecutiva, rispetto al profilo professionale posseduto;
- c) prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, anche in relazione ad eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
- d) impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
- e) inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
- f) esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- g) esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo;
- h) altre assimilabili.

Art. 3 Responsabilità per l'applicazione del Codice

La responsabilità per l'applicazione del presente Codice Etico, con particolare riferimento alla prevenzione, al monitoraggio e alla segnalazione delle violazioni al presente Codice Etico è demandata ai Responsabili delle singole strutture organizzative che devono garantire l'applicazione e pretendere il rispetto e l'applicazione stessa.

Art. 4 Procedimento di segnalazione

Le segnalazioni di violazioni del Codice Etico, quali che sia il periodo in cui sono avvenute, devono essere segnalate, attraverso i normali canali gerarchici, al Datore di Lavoro.

Non possono essere attivati procedimenti disciplinari in relazione a fatti avvenuti anteriormente all'entrata in vigore del presente Codice Etico.

Bergamo, 2 dicembre 2004

IL SEGRETARIO GENERALE
(Carlo Spinetti)