



**CODICE DI COMPORTAMENTO PER
LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE
PERSONE CHE LAVORANO E
OPERANO ALL'INTERNO DELL' INFN**



Seminario INFN - Frascati, 27 aprile 2005

DANIELA MUSCOLINO

CARTA D'IDENTITA'

Nome : Codice
Cognome : Di Comportamento
nato il: 31/10/03
(atto C.D. n. 8282)

A: Roma
Cittadinanza : Italiana e Europea
Professione : Soft Law

**Connotati
e
Contrassegni Salienti**

Statura: Premessa e
12 Articoli

Segni particolari :

Tutela della dignità delle
persone che lavorano e
operano all'interno
dell'INFN

Per iniziare ...



- **Codice:** *Codex* deriv. di *Caudex* - ceppo, tronco d'albero.

I romani scrivevano intagliando con lo stilo i caratteri sopra tavolette ricoperte da un sottile strato di cera. L'unione di più tavolette fece richiamare l'idea di tronco o ceppo d'albero.

Quando le assicelle furono sostituite dalla pergamena e poi dalla carta, il termine passò ad indicare un insieme di fogli ripiegati a libro, un quaderno, una collezione di leggi.

(da *Vocabolario etimologico della Lingua Italiana di Pianigiani*)

(illustr. da *"Gli Antichi Romani"*, Giunti Editore)

ESISTONO TANTI CODICI ...



Gli esseri umani comunicano usando codici

Raccolta organica delle norme giuridiche che disciplinano una determinata materia

Insieme di norme scritte o consuetudinarie che regolano una determinata attività, comportamento o professione

Sistema di segni convenzionali (alfabeto) e di regole per la loro combinazione (grammatica) usato per trasmettere informazioni tra un emittente o un ricevente

Rappresentazione di dati in forma simbolica

Insieme di segni convenzionali che consente l'individuazione di ogni singola entità in un dato sistema

Sistema di segni usato all'interno di un gruppo per non farsi intendere da altri

Tutti i codici necessitano di essere decifrati per una effettiva trasmissione di significato

PER DECIFRARE IL NOSTRO CODICE ...

COME

Usa un codice linguistico di tipo DEONTICO
dal greco *tò déon* “ciò che è da fare”

art. 1 - “Il presente Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INFN”

art. 2, ult. comma - “ A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste da questo Codice”

Si tratta di proposizioni che PRESCRIVONO
ciò che deve/non deve essere fatto

LINGUAGGIO GIURIDICO

Per decifrare il nostro Codice ...

CHI

Emittente: Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, sentite le Organizzazioni Sindacali su proposta del Comitato Pari Opportunità

Ricevente: tutto il personale – dipendente e non, associato o titolare di altro incarico - che lavora e opera al suo interno



**ESPRESSIONE DI UN POTERE DI AUTONORMAZIONE
DI AUTODISCIPLINA**

Per decifrare il nostro Codice ...

AMBITO

Disciplina delle relazioni intersoggettive nella prestazione lavorativa



Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

art. 54 d. lgs. 165/01

- Definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica: DM 28 nov. 2000
- Recepito nei CCNL sulla base degli indirizzi forniti all'ARAN dalle PA, affinché i suoi principi siano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare - materia riservata ex art.55 ai CCNL, ribadendo la riserva codicistica per la definizione doveri del dipendente - (vd ultimo CCNL del 21/02/02 art. 26)
- L'organo di vertice di ciascuna PA, sentite le organizzazioni sindacali, verifica l'applicabilità del Codice della Funz. Pubb. anche per apportarvi integrazioni e specificazioni al fine dell'adozione di un codice specifico per essa
- Sull'applicazione dei codici vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura
 - Le PA organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e corretta attuazione di essi

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

art. 54 d. lgs. 165/01

- E' documento giuridico non vincolante, che delinea un quadro di principi indirizzati all'individuazione dei comportamenti funzionali ai valori dell'imparzialità, legalità ed efficienza che fondano l'azione e la dimensione ontologica della Pubblica Amministrazione
- Le sue norme sono integrative, complementari e strumentali rispetto alla predisposizione ed applicazione delle norme disciplinari
- Esse possono assumere carattere suppletivo ed integrativo anche nella ricostruzione delle condotte censurabili sotto il profilo disciplinare in sede giudiziaria, qualora si riscontrino lacune o eccessiva indeterminazione nella formulazione delle previsioni contrattuali
- Funzione tipica della norma etica è di subentrare, in via di surrogazione interpretativa, in ambiti non ancora occupati da regole giuridiche ovvero con un ruolo rafforzativo, laddove già sussistano regole di diritto positivo
- Suo scopo è fornire alla determinazione privata l'opportunità di cogliere nelle proprie norme quei valori che appaiono funzionali alla positivizzazione degli obblighi del lavoratore e dei conseguenti comportamenti illeciti
- Deriva la sua efficacia giuridica vincolante nel rapporto di lavoro dall'essere recepito nei contratti collettivi

(I commenti riportati sono tratti da *"Il codice di condotta dei dipendenti pubblici tra dimensione etica e sfera giuridica"* di Paola Torretta)

CCNL Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca 1998/01

Art. 26 - Doveri del dipendente...

- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona

Art. 28 - Codice disciplinare ... le infrazioni e le sanzioni

- 4 c. Da rimprovero scritto a multa pari a quattro ore di retribuzione:
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o terzi,
- 5 c. Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino max 10 gg:
 - i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona,
- 6 c. Licenziamento con preavviso:
Recidiva plurima, per almeno 3 volte l'anno, nelle mancanze di cui al 5 c., o recidiva nel biennio di una delle stesse sanzionata con 10 gg. di sospensione di servizio e retribuzione.

Per decifrare il nostro Codice ...

STRUMENTI

***SOFT LAWS* : NORME LEGGERE o DIRITTO MITE**

Nuova tendenza delle tecniche di normazione che si sta diffondendo negli ordinamenti di *civil law* mutuata dagli ordinamenti di *common law*, stimolata anche dal diritto comunitario

Si ricorre a norme che non prescrivono o impongono un determinato comportamento, ma mirano ad orientare al raggiungimento di determinati obiettivi, da esse prefissati, attraverso strumenti di natura pattizia, convenzionale, autonoma:

Es. Codici di autodisciplina, di autoregolamentazione (*codes of practice*)

Rinvio alla soluzione adottata dalle parti sociali, esprime:

- Superamento della concezione statualistica del diritto
- Espressione della crisi del principio rappresentativo

Tendenza attuale alla graduale espansione della regolamentazione negoziata

L'Identità del nostro Codice

Natura giuridica: NORMA LEGGERA

Obiettivi

Prevenzione
Procedimentalizzazione procedure
Emergenza attiva delle situazioni
Informazione/formazione

Funzioni

- Promuovere un clima favorevole al benessere lavorativo
- Affiancare e Supportare le tutele approntate dal CCNL e dalla legislazione

I contenuti del nostro Codice

Prevenzione

- Art. 2 - Principi e finalità
- Art. 3 - Doveri di collaborazione
- Art. 5 - Consigliere di Fiducia
- Art. 10 - Formazione e informazione

Procedure

- Art. 4 - Procedure
- Art. 6 - Procedura informale
- Art. 7 - Procedura formale
- Art. 8 - Personale non dipendente
- Art. 9 - Riservatezza

PREVENZIONE

Art. 2 - Principi e finalità

L'INFN si impegna a:

- Tutelare il diritto dei lavoratori/ici a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona.
 - Rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di tali diritti.
- Garantire a tutti coloro che operano al suo interno il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, razza o religione.
- Inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore/ice.

Art. 3 - Doveri di collaborazione

- I responsabili delle strutture hanno il dovere di prevenire il verificarsi di discriminazioni, atti o comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e sostenere chi voglia reagire.
- Tutti i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

PREVENZIONE

Art. 5 - Consigliere di Fiducia

- Il Consigliere di Fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti lesivi.
- Esterno all'Istituto è scelto tra persone con esperienza e indipendenza idonee a svolgere i suoi compiti, nominato dal Presidente, previo parere favorevole del CPO, dura in carica tre anni con un possibile rinnovo.
- L'Ente gli fornisce gli strumenti idonei per adempiere alle sue funzioni, con facoltà di avvalersi di collaborazioni interne o esterne per consulenze specifiche. Al termine dell'incarico, e comunque una volta l'anno, informa il Presidente e il Cpo sulla casistica.

Art. 10 - Formazione /informazione

- L'Istituto organizza ed attiva puntuali attività di formazione e informazione rispetto alle problematiche inerenti il codice.
 - Comunica al personale il nome e reperibilità del Consigliere.
- Consegna a tutto il personale copia del Codice e ne dà diffusione mediante affissione nelle strutture.

PROCEDURE

Art. 4 - Procedure

- La persona oggetto di un atto o comportamento, ivi incluse le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, potrà rivolgersi al Consigliere di Fiducia per avviare, a sua scelta, la procedura informale o formale, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Art. 6 - Procedura informale

- Il Consigliere di Fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati. Tale procedura deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi, con possibilità di ritiro della segnalazione in qualunque momento da parte della persona lesa.

Art. 7 - Procedura formale

- Inizia con la denuncia formale al Direttore della struttura, con l'assistenza del Consigliere di Fiducia, oppure all'Ufficio per i procedimenti disciplinari qualora il presunto autore sia il Direttore stesso.
- Si svolge in conformità della disciplina dettata dal CCNL vigente in materia di procedimenti disciplinari, con possibilità di audizione del Consigliere da parte dell'Ufficio

PROCEDURE

Art. 8 - Personale non dipendente

- Quando la denuncia indichi come autore dell'atto o comportamento lesivo personale non dipendente o titolare di altro incarico, l'Istituto la trasmette tempestivamente all'Amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.
- Ove tale procedimento si concluda con un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'Istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

Art. 9 - Riservatezza

- Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
- Durante il procedimento di accertamento le parti coinvolte hanno diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.
 - Il lavoratore/ice che ha subito i comportamenti lesivi ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto ad eventuale pubblicazione.

Le radici del nostro Codice ...

- 1 - Raccomandazione Commissione Europea del 27 novembre 1991**
sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CE) –
con allegato testo tipo di codice di condotta
- 2 - Testo tipo del codice di condotta rielaborato dall'ARAN**
diffuso con nota del 10 luglio 2001
- 3 - Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001**
sul mobbing sul posto di lavoro (2001/2339)
- 4 - Direttiva 76/207/CE del 9 febbraio 1976**
relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e
le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla
promozione professionali e le condizioni di lavoro – come modificata, da
ultimo, con la **Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002**

Nelle politiche comunitarie **un filo rosso** lega la tutela dalle molestie alla tutela dalle discriminazioni come rafforzamento del principio di parità di trattamento

Raccomandazione 92/131/CE

“Molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, poiché il fattore determinante è rappresentato dal sesso di colui che ne è fatto segno.

Un comportamento a connotazione sessuale o basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro sono già definiti in taluni Stati membri come violazioni delle legislazioni nazionali in materia di parità di trattamento ed i datori di lavoro sono tenuti a farsi garanti di un ambiente di lavoro esente da siffatti comportamenti.

Poiché le molestie sessuali rappresentano uno degli aspetti della situazione femminile nella gerarchia occupazionale, le politiche che affrontano questo problema sono suscettibili di raggiungere risultati concreti qualora rientrino nel quadro di una strategia politica più ampia volta a promuovere la parità di opportunità e a migliorare la posizione delle donne”

Raccomandazione 92/131/CE

“L’esperienza dimostra che le strategie più efficaci ai fini della creazione e del mantenimento di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità dei lavoratori sono quelle stabilite sulla base di **accordi comuni**.”

Va sottolineato che una caratteristica che contraddistingue la molestia sessuale è rappresentata dal fatto che il lavoratore che la subisce è spesso riluttante a denunciarla. Pertanto l’assenza di proteste e denunce di tale tipo in una data organizzazione non significa necessariamente che non si verifichino. Può significare che colui che ne è oggetto pensi che non valga la pena protestare poiché non sarà comunque intrapreso nulla o il fatto verrà sottovalutato o egli stesso esposto al ridicolo, oppure perché teme ritorsioni.

L’attuazione delle raccomandazioni preventive e procedurali .. Ndr fornite con il presente atto ... dovrebbe facilitare l’instaurazione di un clima di lavoro in cui tali preoccupazioni non abbiano ragione di esistere”

Raccomandazione 92/131/CE

Nello schema di Codice allegato due sono gli **OBIETTIVI** :

PREVENZIONE

- Dichiarazione di principio del datore di lavoro
- Comunicazione della dichiarazione di principio
 - Responsabilità
 - Formazione

PROCEDURE

- Soluzione in via informale
- Pareri/assistenza-consigliera di fiducia
- Procedura per denuncia formale
 - Indagini/riservatezza
 - Azione disciplinare

Nelle politiche comunitarie **un filo rosso** lega la tutela dalle molestie alla tutela dalle discriminazioni come rafforzamento del principio di parità di trattamento

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

Art. 2

... il principio di parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente...
si applicano le seguenti definizioni:

- ❖ **Discriminazione diretta:** situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga,
- ❖ **Discriminazione indiretta:** situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che essi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per il loro conseguimento siano appropriati e necessari,

Nota: in Italia la legge comunitaria 2003, l. 306/03, ha delegato il Governo all'adozione dei decreti legislativi di attuazione entro il 31 maggio 2005

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

Art. 2 segue

- ❖ **Molestie** : situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo,
- ❖ **Molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e creare un clima intimidatorio ostile, degradante, umiliante o offensivo .

Le molestie e molestie sessuali sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Direttiva 76/207/CE, come modificata dalla Direttiva 2002/73/CE

Art. 8 ter

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, fra l'altro attraverso il **monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone pratiche.**
2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a promuovere la parità tra le donne e gli uomini e a **concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'art. 1 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva.** Tali accordi rispettano i requisiti minimi fissati dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.
3. Gli Stati membri, in conformità con la legislazione, i contratti collettivi o le prassi nazionali incoraggiano i datori di lavoro a promuovere in modo sistematico e pianificato la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001 sul **mobbing** sul posto di lavoro (2001/2339)

Il Parlamento europeo , nell'ambito della politica sociale europea, rivolgendosi all'attenzione delle istituzioni comunitarie e degli Stati membri :

- evidenzia l'esistenza del fenomeno del *mobbing* sul luogo di lavoro, come rientrante nel novero delle violenze e delle molestie sul lavoro, gravemente **nocivo** sia per la **salute fisica e psichica** dei lavoratori, sia per la **redditività e l'efficienza economica** dell'impresa, oltre che per la **qualità dell'ambiente lavorativo**, con rilevanti **costi per i singoli, per le imprese e per la società**
- considera che tra le cause del *mobbing* vanno annoverate le carenze a livello di organizzazione lavorativa, di informazione interna e di direzione; che i problemi organizzativi irrisolti e di lunga durata di traducono in pesanti pressioni sui gruppi e possono condurre al *mobbing*
- esorta gli Stati membri a rivedere e completare la propria legislazione nazionale in materia di lotta contro il *mobbing*; esorta la Commissione ad esaminare la possibilità di chiarificare o estendere la direttiva quadro per la salute e la sicurezza sul lavoro, o elaborarne una nuova

Risoluzione Parlamento europeo del 20 settembre 2001 sul **mobbing** sul posto di lavoro (2001/2339)

Inoltre il Parlamento europeo:

- raccomanda gli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri, alle parti sociali l'attuazione di politiche di **prevenzione** efficaci, l'introduzione di un sistema di **scambio di esperienze**, l'individuazione di **procedure** atte a risolvere il problema per le vittime ed evitarne recrudescenze, la messa punto di una **informazione e formazione dei dipendenti, dirigenti, parti sociali, medici del lavoro** (sia nel settore pubblico che privato) senza dimenticare la possibilità di nominare sul luogo di lavoro una **persona di fiducia** alla quale i lavoratori possano rivolgersi
- sottolinea l'importanza di studiare più da vicino il fenomeno del mobbing sul posto di lavoro in relazione sia agli aspetti attinenti all'organizzazione del lavoro sia a quelli legati ai fattori di genere, età, settore e tipo di professione; chiede che lo studio in questione comprenda un'analisi particolare delle donne vittime di mobbing, in quanto , secondo alcune inchieste, ne sono più frequentemente oggetto

PROSPETTIVE IN ITALIA

Schema di testo unificato per i disegni di legge n. 122 e connessi
in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del **mobbing**

Messo a punto il 2 febbraio 2005 dal Comitato ristretto della Commissione lavoro del Senato

Definizione elastica della fattispecie : "si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, da superiori ovvero da colleghi di pari grado o grado inferiore, con carattere sistematico, intenso e duraturo, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore"

Attività di prevenzione : i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali adottano tutte le iniziative necessarie a prevenire e contrastare, avvalendosi di tutte le figure previste dal d. lgs. 626/94: servizio prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante per la sicurezza

Attività di informazione: i datori di lavoro e le rappresentanze sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica; su richiesta del lavoratore interessato sono tenute a fornire informazioni pertinenti ai motivi soggettivi del richiedente relative ad assegnazioni di incarichi, trasferimenti, variazioni mansioni, qualifiche ed utilizzo lavoratori

PROSPETTIVE IN ITALIA

segue Schema di testo unificato

Responsabilità disciplinare : A coloro che pongono in essere i comportamenti concretanti *mobbing* si applicano le misure previste dalla responsabilità disciplinare; estese a chi denuncia consapevolmente fatti inesistenti al fine di trarne vantaggio per sé o per altri

Norme "leggere" : i soggetti che stipulano i ccnl hanno facoltà di adottare codici antimolestie e, in particolare codici volti alla prevenzione degli atti e comportamenti concretanti *mobbing*, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti

Tutela giudiziaria: procedimento accelerato avanti al giudice del lavoro, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, entro 5 giorni emette ordinanza motivata immediatamente esecutiva per l'inibitoria del comportamento, la rimozione dei suoi effetti, con determinazione in via equitativa di una pena pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento (c.d. *astreinte*)

Solo due parole sul mobbing

- ✳ Etimologia: dall'inglese *to mob*, termine utilizzato in etologia per descrivere il comportamento aggressivo di un animale del branco nei confronti di un altro membro del gruppo o capo isolato per allontanarlo,
- ✳ a sua volta derivante dall'espressione latina "*mobile vulgus*" che indica il movimento della gentaglia che aggredisce qualcuno
- ✳ Secondo le indicazioni della scienza giuridica, sociologia e psicologia, è un concetto "contenitore", una "categoria aperta", una "cornice giuridica", che deve essere compresa utilizzando sinergicamente diversi saperi scientifici, in cui sono sussumibili vari tipi di condotta - non solo illeciti, quali discriminazioni, molestie, molestie sessuali, demansionamento ... - connotati dal fine di compromettere l'integrità psico-fisica del lavoratore ...

"... di una particolare strategia mobbizzante che non segue una parabola in crescendo, bensì implica un'unica grave azione che si esplica in modo simile ad un sasso gettato nello stagno: originando, cioè una serie di cerchi concentrici, anche dopo che il primo di essi è scomparso sott'acqua"

c.d. *teoria del sasso nello stagno* di Harald Ege, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè

CCNL 2002/05 comparti Ministeri ed Enti Pubblici non economici e *mobbing*

Si prende atto dell'emersione e crescita del fenomeno *mobbing* nelle pubbliche amministrazioni

Si fa riferimento alla citata risoluzione del Parlamento europeo del 20 sett. 2001 per riconoscere la necessità di adottare iniziative per contrastare e prevenire tali fenomeni, e, più in generale migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro

Sul versante "repressione": l'elencazione delle infrazioni disciplinari è stata integrata con il riferimento alle fattispecie del *mobbing*, con previsione di sanzioni di rilevante entità a partire dalla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per 10 gg , fino al licenziamento, tenendo conto delle possibili recidive

Sul versante "prevenzione": istituzione di Comitati Paritetici con funzioni di ricognizione, indagine, propositiva, referente, formativa; istituzione di sportelli di ascolto e della Consigliera di Fiducia, definizione di codici di condotta - con espressa indicazione all'ARAN affinché questi codici vengano recepiti nei CCNL e coordinanti con i principi in materia disciplinare, secondo il modello delineato dall' art. 55 d. lgs. 165/01

CCNL 2002/05 comparti Ministeri ed Enti Pubblici non economici e ***mobbing***

Si evidenzia che i ccnl prevedono, per quanto riguarda l'**attività di indagine**:

“... l'individuazione delle possibili cause con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro, fattori organizzativi o gestionali (n.d.r. mobbing da disfunzioni organizzative) che possono determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie ...”

e per quella **formativa**:

“ ... Idonei interventi formativi finalizzati ad

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali*
- favorire la coesione e solidarietà tra dipendenti attraverso la conoscenza di ruoli e dinamiche interpersonali all'interno degli uffici per recuperare la motivazione e l'affezione all'ambiente lavorativo da parte del dipendente ...”*

Occorre “Ripensare il lavoro pubblico” ponendo al centro dell’amministrazione il lavoratore ed il suo benessere

(Ubaldo Poti)

L’ambiente di lavoro non è solo un *luogo fisico* ma soprattutto un *luogo emotivo*, dove si esperiscono umori, sensibilità e culture differenti.

Conseguire gli obiettivi di *efficacia, efficienza ed economicità* - che sono i *principi fondativi* dell’azione amministrativa a partire dal d. lgs 29/93 sino al d. lgs 165/01 - richiede un passaggio culturale dalla “amministrazione del personale” alla “gestione e valorizzazione delle risorse umane” in coerenza con una attività finalizzata al raggiungimento del risultato ed una conseguente responsabilità dirigenziale.

Nei più recenti approfondimenti scientifici, il benessere psicofisico, gli aspetti emotivi e motivazionali dell’attività lavorativa sono sempre più considerati fattori strategici per l’organizzazione e per la gestione delle risorse.

Il *ben-essere* delle risorse è intimamente connesso al *ben-essere* dell’organizzazione.

Nelle organizzazioni ad elevata intensità di informazione e di conoscenza - come l’INFN - il fattore che fa la differenza è il fattore umano, su cui è decisivo investire non come contenitore di informazioni ma come organismo complesso capace di sviluppare sempre nuovi equilibri col mondo esterno.

“Il lavoro è un bene dell’uomo - è un bene della sua umanità - perché mediante il lavoro l’uomo ... realizza *se stesso come uomo*, ed anzi, in un certo senso, diventa più uomo”

(Giovanni Paolo II, Lettera Enciclica 1981 “Laborem Exercens”)