



Consiglio regionale della Calabria

Codice di condotta
per la prevenzione e il contrasto
del fenomeno del mobbing e di
altre forme di discriminazione delle
lavoratrici e dei lavoratori del
Consiglio regionale della Calabria

INDICE

INDICE.....	1
PREMESSA	2
Art. 1 (Principi e finalità)	4
Art. 2 (Ambito di applicazione).....	4
Art. 3 (Definizioni).....	5
Art. 4 (Misure di prevenzione)	7
Art. 5 (Norme sanzionatorie).....	8
Art. 6 (Procedura di segnalazione)	8
Art. 7 (Ritorsioni)	9
Art. 8 (Azioni positive e informazione).....	10
Art. 9 (Riservatezza, tutela della privacy e diritto di accesso)	10
Art. 10 (Decorrenza di efficacia).....	11

PREMESSA

Il presente documento, denominato “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del fenomeno del mobbing e di altre forme di discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori del Consiglio regionale della Calabria”, d’ora in avanti nominato semplicemente Codice, è redatto in attuazione di una delle azioni positive specifiche inserito all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Consiglio regionale della Calabria triennio 2023-2025.

Il Codice è stato adottato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale della Calabria n. 93 del 10 dicembre 2024 e pubblicato nell’apposita sezione del sito dell’Ente.

È tenuto all’osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel Codice tutto il personale dell’Ente e tutti i soggetti che hanno rapporti di collaborazione con l’Ente e con il suo personale.

Il Consiglio regionale della Calabria, con il Codice, conferma il proprio impegno nel garantire il diritto a un ambiente di lavoro sereno e favorevole, a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto, nell’osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, della parità e delle pari opportunità per tutte e tutti.

La Raccomandazione CEE della Commissione europea del 27 novembre 1991, nell’approvare un codice di condotta relativo alla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, ne raccomanda l’attuazione nel settore pubblico di ogni Stato membro.

Nel presente Codice sono individuati i principi e le finalità che il Consiglio regionale intende perseguire e si delimita l’ambito di applicazione soggettivo e oggettivo dello stesso. Si prevedono, inoltre, alcune condotte tipicamente riconducibili alla molestia morale, al mobbing, allo straining, nonché le procedure per segnalare le condotte lesive.

La violenza psicologica e fisica sul posto di lavoro è un fenomeno sociale di rilievo che riguarda circa il 6% dei lavoratori europei e rappresenta una grave fonte di deterioramento della salute e del benessere dei lavoratori.

Il disagio psicologico, nell’ambiente di lavoro, nasce il più delle volte, dall’intersezione di tre grandi variabili: il *contesto lavorativo*, sia interno che esterno; il *ruolo lavorativo*, intendendo con ciò l’insieme di

aspettative che convergono su una persona da parte degli interlocutori professionali interni ed esterni (si pensi a questo proposito alla delicatezza della relazione con il proprio superiore); il *soggetto*, cioè ciascun essere umano, che può essere chiamato a fronteggiare anche nella propria vita personale eventi che possono temporaneamente compromettere l'equilibrio e la stabilità psicologica ed influenzare negativamente l'esercizio della propria professionalità.

I rischi psico-sociali possono derivare da inadeguate modalità di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro e da un contesto lavorativo socialmente mediocre e possono avere conseguenze psicologiche, fisiche e sociali negative come stress, esaurimento o depressione. Alcuni esempi di condizioni di lavoro che comportano rischi psico-sociali sono: carichi di lavoro eccessivi; richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sui ruoli; scarso coinvolgimento nei processi decisionali che riguardano i lavoratori; gestione inadeguata dei cambiamenti organizzativi; una comunicazione inefficace, nonché molestie psicologiche.

Una delle principali sfide nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro è quella di ridurre al minimo lo stress lavoro-correlato in quanto ha considerevoli ripercussioni sulla salute delle singole persone. Di norma, le forme di violenza psicologica quali abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate sono più frequenti rispetto a quelli di violenza fisica.

Occorre, quindi, attuare strategie di prevenzione e intervento per contrastare la violenza sul posto di lavoro e il fenomeno specifico del mobbing e dello straining, trattati nei loro diversi profili, giuridici e psicologici. Ciò al fine di anticipare l'insorgere del problema migliorando l'organizzazione del lavoro e introducendo buone pratiche di gestione del personale, per creare un ambiente di lavoro disteso, sgombro da tensioni e conflitti e dalle patologie, anche gravi, che l'exasperazione di contrasti personali e di gruppi può generare.

Art. 1 (Principi e finalità)

1. Il Consiglio regionale della Calabria (“Ente”), nel rispetto dell’ordinamento europeo, della Costituzione e della normativa statale:
 - a) garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e al trattamento sul lavoro;
 - b) riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano al suo interno di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c) assicura un ambiente di lavoro sereno e improntato al rispetto reciproco e al miglioramento delle prestazioni e delle qualità della vita;
 - d) condanna qualsiasi atto o comportamento, comunque denominato, lesivo della dignità umana o dell’integrità psico-fisica del lavoratore, impegnandosi alla prevenzione e al contrasto di tali condotte;
 - e) promuove e adotta iniziative, di tipo formativo, informativo e preventivo, volte a favorire il rispetto reciproco dell’inviolabilità della persona;
 - f) promuove il benessere organizzativo e l’eliminazione di cause e carenze di informazione che possano favorire l’insorgere di conflitti e il disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell’organizzazione del lavoro;
 - g) assicura la massima diffusione del presente Codice e ne garantisce la piena operatività;
 - h) garantisce la riservatezza di coloro che segnalino illeciti o denunciino casi di comportamenti oggetto del Codice, impedendo che gli stessi subiscano ritorsioni dirette e indirette.

Art. 2 (Ambito di applicazione)

1. Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, nell’ambito del Consiglio regionale della Calabria sono tenuti all’osservanza del Codice. In particolare, sono tenuti all’osservanza del Codice i soggetti di cui all’articolo 2 del “Codice di comportamento dei dipendenti del Consiglio regionale della Calabria”.
2. Nei rapporti interpersonali, il personale dipendente è tenuto a contribuire e mantenere un ambiente e un’organizzazione di lavoro fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è tenuto a una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di dipendenti, utenti e terzi.
3. Premesso che ogni prestatore di lavoro è tenuto/o a favorire un clima organizzativo in linea con il

presente documento, le/i dirigenti sono tenute/i a vigilare sulla corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni contenuti nel presente codice e sono tenute/i, altresì, a promuovere un clima relazionale confacente allo svolgimento del lavoro e condizioni ambientali e organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento o di discriminazione.

Art. 3 (Definizioni)

1. *Molestia morale*: qualunque atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della lavoratrice/del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa. Assumono il carattere di violenza morale, gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti che mirano a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice o il lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali). Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l'autostima della lavoratrice o del lavoratore, oppure si traduce in forme depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti apatici, aggressivi o di isolamento e demotivazione, o con disturbi di natura psicosomatica.
2. *Mobbing sul luogo di lavoro*: ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altre/i dipendenti, nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice o del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento. Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitata sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a lederne la sua integrità psico-fisica.
3. Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari (*mobbing orizzontale*) che fra soggetti di grado diverso (solitamente superiore) rispetto alla vittima (*mobbing verticale*). Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche: reiterazione e protrazione nel tempo, sistematicità, intenzione di danneggiare la persona.
4. Rientrano nella molestia morale e nel mobbing: umiliazioni, sistematica delegittimazione di immagine

e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi, atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi e mansioni, immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale, sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati, calunnie e comportamenti intenzionalmente volti a diffamare una lavoratrice o un lavoratore, a negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo, sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro, escludere la lavoratrice o il lavoratore oppure boicottarla/o e disprezzarla/o, esercitare minacce o avvilire la persona, insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato, emarginare, in modo sistematico, duraturo e intenso, la lavoratrice o il lavoratore da progetti nei quali dovrebbe essere coinvolto per ruolo e funzione. L'elenco precedente non è esaustivo di tutte le forme di violenza morale e mobbing.

5. *Straining*: una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che, oltre a essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante. La differenza tra straining e mobbing è da individuarsi nella mancanza di una frequenza significativa (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate a una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagiata. Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento, che potrebbe configurarsi anche come violazione delle disposizioni contrattuali in materia di mansioni e profilo professionale di inquadramento).
6. *Molestia*: il comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al sesso, 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.
7. *Molestia sessuale*: ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale, espresso 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 ritorsioni o un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le molestie sessuali: apprezzamenti verbali,

sguardi e ammiccamenti insistenti e non graditi; richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali; foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro; messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi; contatti fisici intenzionali indesiderati; promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione nonché privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali; intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale. Ogni comportamento va valutato secondo il principio soggettivo: spetta, cioè, a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente.

8. Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le discriminazioni come segue:

- a. *discriminazione diretta*: qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga;
 - b. *discriminazione indiretta*: si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
9. Costituisce *discriminazione* ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore o la lavoratrice in almeno una delle seguenti condizioni:
- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Art. 4 (Misure di prevenzione)

1. Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme

comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguale dignità e rispetto, il Consiglio regionale della Calabria:

- a) riconosce che la qualità della prestazione è condizionata sia dalla professionalità tecnica, etica, deontologica di ogni lavoratrice e di ogni lavoratore, sia dalla valorizzazione della sua dignità professionale e personale. Pertanto, le lavoratrici e i lavoratori dovranno essere sensibilizzati a tali valori e stimolati a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghe e colleghi e altre figure professionali, adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità;
- b) si impegna a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che - ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi - contrastano palesemente con una società civile e democratica;
- c) si attiva affinché siano particolarmente perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo; finalità degli interventi preventivi sarà pertanto quella di costruire un clima relazionale dove la gestione stessa dei conflitti sia realizzata in modo più sano e consapevole;
- d) propone specifici interventi di formazione alle/ai dirigenti, rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro laddove necessarie a tal fine.

Art. 5 (Norme sanzionatorie)

- 1. Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione dei principi tutelati dal presente Codice ed è pertanto contrario ai doveri d'ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Art. 6 (Procedura di segnalazione)

- 1. Il personale dipendente può sporgere formale segnalazione, anche con l'assistenza delle OO.SS, ai seguenti soggetti:
 - a) per il personale del Comparto: alla/al responsabile della struttura di appartenenza, che, in base alla gravità del fatto, valuta se ricorrano i presupposti per darne comunicazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dall'articolo 55 bis del d.lgs. 165/2001; qualora la/il presunta/o autrice/autore del comportamento oggetto del Codice sia la/il responsabile della struttura di

appartenenza, la segnalazione è presentata al suo superiore gerarchico, che procede analogamente a quanto previsto nel periodo precedente;

- b) per il personale dell'Area della Dirigenza: al Segretario generale-Direttore Generale che, in base alla gravità del fatto, valuta se ricorrano i presupposti per darne comunicazione all'Ufficio per i procedimenti disciplinari per i successivi adempimenti; qualora la/il presunta/o autrice/autore del comportamento oggetto del presente codice sia il Segretario generale-Direttore generale, la denuncia è presentata al Dirigente del Settore Risorse umane;
- c) per il personale assegnato alle strutture speciali dei consiglieri regionali al dirigente del Settore Risorse umane.

- 2. È fatta salva, in ogni caso, ogni forma di tutela giurisdizionale.
- 3. Nei confronti del personale autore di comportamenti oggetto del presente Codice, si applicano le misure disciplinari previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.
- 4. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
- 5. L'Ente adotta, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita/o la/il presidente del CUG, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti riscontrati e al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.
- 6. L'Ufficio per i provvedimenti disciplinari, accertata la fondatezza della segnalazione, sentiti la/il presidente del CUG e le OO.SS., decide in merito alle azioni da intraprendere.
- 7. Nelle more del procedimento disciplinare, l'Ente può adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di mobilità interna, anche in via temporanea, al fine di stabilire un clima sereno. In tali casi è data la possibilità a entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle OO.SS.
- 8. L'Ente informa il CUG dei provvedimenti adottati.
- 9. Qualora sia accertata una discriminazione attinente al sesso, l'Ente ne dà informazione alla Consigliera regionale di parità.

Art. 7 (Ritorsioni)

- 1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa, la ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia comportamenti oggetto del Codice è considerata condotta contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di rilievo sul piano disciplinare.

Art. 8 (Azioni positive e informazione)

1. Il Consiglio regionale della Calabria, in collaborazione con il CUG e con le OO.SS./RSU adotta tutte le iniziative e le misure organizzative ritenute idonee ad assicurare la massima informazione e formazione professionale sulle finalità e sulle procedure relative al Codice.
2. Per l'attuazione di quanto previsto dal Codice, il CUG può avvalersi della collaborazione del Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna.
3. L'Ente si impegna, in collaborazione con il CUG, a diffondere la conoscenza del presente Codice per favorire un'estesa e sistematica informazione dei suoi contenuti mediante:
 - a. pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale della Calabria;
 - b. affissione nella bacheca dei dipendenti;
 - c. invio per mail a tutti dipendenti del Consiglio regionale e ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1;
 - d. consegna ai neoassunti all'atto della firma del contratto di lavoro;
 - e. implementazione della banca dati con la normativa vigente nazionale ed europea consultabile sulla sezione CUG del sito consiliare;
 - f. coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;
 - g. opuscoli informativo-formativi;
 - h. seminari e incontri.
4. Ai fini del presente articolo, sono programmati, su base annuale e pluriennale, interventi formativi, anche in collaborazione con soggetti pubblici o privati, per il miglioramento del clima relazionale e per la prevenzione di molestie e violenza morale, mobbing, molestie sessuali, straining e discriminazioni.
5. L'Ente, altresì, procede, con la collaborazione del CUG, al monitoraggio relativo all'attuazione del Codice redigendo un apposito rapporto annuale.

Art. 9 (Riservatezza, tutela della privacy e diritto di accesso)

1. I soggetti a qualsiasi titolo coinvolti nelle procedure descritte dal Codice sono tenuti al segreto su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza. In ogni fase delle procedure di cui al periodo precedente è garantito il rispetto delle disposizioni comunitarie e statali in materia di privacy.
2. È garantito, nel rispetto della normativa vigente in materia, il diritto di accesso agli atti delle procedure di cui al comma 1.
3. Non è comunque ammesso ai terzi l'accesso agli atti preparatori nel corso delle procedure quando la

conoscenza di essi possa impedire, ostacolare o turbare il regolare svolgimento del procedimento o la formazione del provvedimento finale.

4. Nei casi di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti generati da comportamenti oggetto del presente Codice, il personale dipendente vittima di tali comportamenti ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.

Art. 10 (Decorrenza di efficacia)

1. Il Codice ha efficacia a partire dal giorno successivo alla pubblicazione della deliberazione di sua adozione da parte dell'Ufficio di Presidenza.