

# **Mobbing**

---

**Bozza proposta dagli RLS neanche presa in considerazione dalla D.A. perché in azienda “non esistono pressioni psicologiche”:**

Preferiamo non chiamarlo accordo “MOBBING” perché all’oggi manca una legge consona alla sua piena individuazione e sarebbe più facile per l’Azienda mascherarlo.

Manca ancora la “cultura” per ribellarsi alle pressioni ed allo stress in ambiente lavorativo; infatti si considerano “normali”, ed a volte si giustificano con doveri, atteggiamenti e comportamenti vessatori da parte, soprattutto, dei responsabili di reparto, anzi, CAPI reparto.

1) Introduzione.....	2
2) Principi.....	2
3) Accordo.....	3

## 1) Introduzione

Una cultura d'azienda che si distingue per un atteggiamento di cooperazione sul posto di lavoro pone le basi per un positivo clima lavorativo aziendale ed è quindi un importante presupposto per il successo dell'impresa e per la salvaguardia della salute psicofisica dei lavoratori.

E' opportuno costituire un quadro di valori ed una strumentazione culturale, formativa e preventiva che, all'occorrenza, sia atta a reprimere forme di prevaricazione

Le molestie sessuali, indirizzate di massima verso le donne, e il mobbing nei confronti dei singoli, nonché le discriminazioni per origine, colore della pelle e religione, disturbano gravemente la pace sociale sul posto di lavoro. Tali atteggiamenti costituiscono un'offesa alla dignità umana ed una violazione dei diritti personali e sono incompatibili con il regolamento del lavoro.

Essi danno luogo ad un ambiente di lavoro degradato ed oppresso dallo stress e preparano, non da ultimo, il terreno a disturbi della salute.

L'azienda si impegna ad impedire molestie sessuali, mobbing e discriminazioni ed a favorire e sostenere un clima di schietta collaborazione. Ciò vale anche per la pubblicità e le altre manifestazioni verso l'esterno.

## 2) Principi

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti della Siae Microelettronica.

Ogni collaboratore ha l'obbligo di contribuire a garantire la serenità nell'ambiente di lavoro e di favorire un clima aziendale collaborativo di mutuo rispetto e di corrette relazioni interpersonali.

Per questo va prima di tutto rispettata la personalità di ogni collega.

Ogni dipendente della Siae Microelettronica è tenuto a rispettare la personalità e la dignità di ogni altro lavoratore.

Ogni dipendente Siae Microelettronica ha diritto ad essere rispettato nella propria personalità e dignità.

La posizione lavorativa e le condizioni personali di chi viola le presenti norme sono di per sé irrilevanti.

La posizione lavorativa e le condizioni personali della persona offesa sono parimenti di per sé irrilevanti.

Le norme presenti operano anche per comportamenti di dipendenti di Siae Microelettronica nei confronti di dipendenti di altre ditte operanti in Siae Microelettronica.

I principi generali di cui al presente articolo sono applicabili a tutte le fattispecie disciplinate dall'accordo.

Costituisce violazione degli obblighi contrattuali ogni comportamento riconducibile ad atti che in qualche modo

feriscono la dignità del singolo, in particolare, il disprezzo consapevole, mirato e colposo, che si spinga fino a:

- **Molestie sessuali**, come ad esempio
  - il contatto fisico non voluto
  - osservazioni, commenti allusivi e battute rivolte alla persona
  - l'esibizione di raffigurazioni di tipo sessuale o pornografico (ad esempio calendari con pin-up)
  - l'invito ad atti sessuali
  - allusioni al fatto che prestazioni sessuali potrebbero portare vantaggi nell'ambito del lavoro.

**N.B.:** è la percezione soggettiva della persona che ne è vittima a determinare cosa è molestia sessuale e cosa non lo sia.

- **Mobbing**, o situazioni che per loro natura possano generarlo, come ad esempio
  - calunniare colleghi o loro familiari
  - amplificare voci su colleghi o loro familiari
  - nascondere intenzionalmente informazioni necessarie al lavoro o addirittura disinformare
  - minacciare ed umiliare
  - sgridare, mortificare, deridere ed aggredire
  - trattare contrariamente ai meriti, mediante ad esempio l'assegnazione di compiti umilianti, irrisolvibili, privi di senso o addirittura non assegnando alcun compito

- **Discriminazioni**, come ad esempio

- quelle per ragioni di razza, nazionalità, sesso o religione, espresse a voce o per iscritto
- trattare i colleghi in modo discriminante.

### 3) Accordo

"Le parti concordano di dare luogo a una serie di iniziative per prevenire e favorire la soluzione di situazioni atte a deteriorare il clima di mutuo rispetto e di corrette relazioni interpersonali all'interno degli uffici e strutture della Siae Microelettronica.

Le parti concordano a tal fine:

1. di costituire un osservatorio (gruppo di lavoro) per la rilevazione dei comportamenti in antitesi con i principi, di cui al punto 2; l'osservatorio sarà costituito da n. .. componenti, nominati per il 50% dall'impresa/amministrazione e per il 50% dalle organizzazioni sindacali firmatarie (RSU), anche eventualmente da persone estranee all'impresa. Il gruppo di lavoro potrà avvalersi della consulenza di esperti, a spese dell'azienda.

2. di adottare un codice di comportamento per la tutela della dignità dei lavoratori e per la prevenzione delle molestie morali e della persecuzione psicologica nell'ambito dell'attività lavorativa; tale codice, redatto su iniziativa del gruppo di lavoro di cui al punto precedente, farà propri i principi, di cui al punto 2, e costituirà parte integrante del codice disciplinare dei dipendenti della Siae Microelettronica;

**3.** di dare luogo a una specifica attività di informazione e formazione dei dipendenti della Siae Microelettronica in materia di prevenzione delle situazioni di mobbing, per un impegno non minore a ... ore annue in orario di lavoro retribuito, da svolgersi anche per gruppi di dipendenti. Tale attività si svolgerà secondo le proposte elaborate dal gruppo di lavoro di cui al punto 1 e potrà avvalersi anche della consulenza di esperti, a spese dell'impresa/amministrazione.

Per la diffusione capillare dei principi affermati a tutto il personale, particolare attenzione sarà dedicata alla sensibilizzazione del management e della linea intermedia di comando.

Per una completa campagna d'informazione, a chiarimento tra i dipendenti, verranno rese disponibili le linee di condotta fondamentali che saranno diffuse tra tutto il personale in servizio ed a tutti i neo assunti.

**4.** di istituire la figura di un "garante anti-mobbing", da individuare di comune intesa da parte dei componenti del gruppo di lavoro di cui al punto 1, nella figura di un professionista, in posizione di terzietà e imparzialità, con esperienza specifica in materia (quale a titolo esemplificativo: psicologo, psichiatra, sociologo, esperto di organizzazione del lavoro, giurista). A tale professionista il dipendente che si ritiene vittima di una situazione di mobbing potrà rivolgersi per ottenere consigli e assistenza; su espressa autorizzazione del dipendente interessato, il garante avrà la possibilità di svolgere attività istruttorie dirette ad accertare l'effettiva sussistenza delle situazioni lamentate, con potere di proposta di ogni iniziativa idonea a prevenirne l'ulteriore sviluppo o a farlo cessare. La Siae Microelettronica, pur conservando piena autonomia di decisione e piena responsabilità in ordine ai provvedimenti relativi al regolare e corretto funzionamento degli uffici/reparti, garantisce piena collaborazione per lo svolgimento delle attività del garante nonché la seria presa in considerazione di ogni proposta relativa a singole situazioni o all'organizzazione del lavoro. L'attività del garante sarà compensata a spese della Siae Microelettronica

**5.** di favorire, al fine della cessazione di situazioni di conflitto personale nei luoghi di lavoro, soluzioni nei limiti del possibile partecipative e non traumatiche. In particolare si conviene di proporre alle persone coinvolte l'adesione volontaria a procedure di mediazione dei conflitti di lavoro, la cui gestione sarà affidata a professionisti esperti di provata esperienza ed i cui costi, previa valutazione del preventivo, saranno a carico di Siae Microelettronica;

fermo restando che il datore di lavoro potrà/dovrà adottare le misure del caso nell'ambito delle disposizioni aziendali relative al regolamento dell'accordo di clima in oggetto, ad esempio:

- Informazione
- Avvertimento
- Biasimo
- Multa (nell'ambito delle disposizioni del diritto del lavoro)
- Trasferimento
- Diffida
- Licenziamento

La parte esecutiva avviene d'accordo con la commissione interna.

Come rimedio possono essere offerte anche consulenze o terapie.

Per il resto valgono le disposizioni di legge al riguardo, (legge300 - codice civile - ecc..)

**6.** la Direzione Aziendale si impegna a impiegare, nei limiti di legge e di contratto, ogni potere di gestione dei rapporti di lavoro e di organizzazione del lavoro al fine di far cessare le situazioni accertate di disagio, di conflitto tra dipendenti o comunque di lesione della personalità, della dignità o dell'integrità fisica o psichica delle lavoratrici o dei lavoratori. L'attuazione e il buon esito, con accordo delle parti, delle procedure di mediazione di cui al punto precedente, potrà comportare l'adozione da parte dell'impresa/amministrazione dei provvedimenti coerenti con il risultato della procedura stessa."