REGIONE DEL VENETO

CONVEGNO

MOBBING: SENSIBILIZZAZIONE E PREVENZIONE PER IL BENESSERE LAVORATIVO IN REGIONE VENETO

Spinea, 3 giugno 2010

REGIONE DEL VENETO

IMPEGNO DEL COMITATO ANTI-MOBBING

- Sensibilizzare amministrazioni, dirigenti e dipendenti al problema
- Far crescere quella cultura del rispetto e della solidarietà capace di creare ambienti di lavoro accoglienti e privi di discriminazione
- Convincere che il recupero del benessere in ambiente di lavoro è indispensabile per migliorare la qualità della vita delle persone

REGIONE DEL VENETO

STRESS

Risultato di un processo di adattamento che coinvolge l'individuo durante la sua interazione con l'ambiente: se le condizioni ambientali sfavorevoli superano le capacità e le risorse proprie o sono prolungate nel tempo, l'individuo diventa incapace di reagire e offre risposte poco adattive. E' stress negativo.

REGIONE DEL VENETO

STRESS DA LAVORO

Si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del soggetto ad affrontarle.

Le condizioni di lavoro sfavorevoli sommate ad un ambiente indifferente, poco solidale o peggio conflittuale aggrediscono il lavoratore che, incapace di reagire, cade nella situazione psicofisica di stress negativo.

REGIONE DEL VENETO

MOBBING

Comportamento del datore di lavoro o di altro lavoratore il quale, con una condotta ostile sistematica e protratta nel tempo, pone in essere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica nei confronti di altro lavoratore, con conseguente sua mortificazione morale ed emarginazione, con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità.

(Corte di Cassazione, sent. n. 3875/09)

MOBBING

Al mobbing si associano spesso:

- Tolleranza verso comportamenti ostili
- Insicurezza del posto di lavoro
- Mancanza di canali di comunicazione tra responsabili e personale
- Gestione insoddisfacente delle risorse umane
- Carichi di lavoro eccessivi e stressanti
- Cattiva qualità di rapporti tra colleghi

CONSEGUENZE PER LE VITTIME

- Cambiamento del tono dell'umore
- Il lavoro diviene insopportabile
- La professionalità diminuisce
- La produttività si riduce
- I rapporti familiari vengono compromessi
- La salute è fortemente influenzata dalla situazione mobbizzante (disturbi psicosomatici, ansia e depressione, disturbi comportamentali, patologie organiche e psichiatriche,…)

CONSEGUENZE PER ENTI E AZIENDE

- Maggior assenteismo e rotazione del personale
- Minor efficacia e produttività
- Elevato turn-over dei lavoratori
- Necessità di investire risorse nella formazione di nuovo personale
- Rischio di aumento di infortuni sul lavoro
- Richieste di riconoscimento economico di danni
- Perdita di prestigio e di immagine dell'azienda

REGIONE DEL VENETO

COME SI PREVIENE?

- Sviluppo di un buon ambiente di lavoro
- Efficace comunicazione a tutti i livelli dei valori dell'organizzazione
- Miglioramento delle competenze del management nella gestione dei conflitti
- Prevenzione di sentimenti di frustrazione dei lavoratori e rafforzamento della condivisione strategica degli obiettivi
- Sviluppo di una politica aziendale orientata ad un impegno etico di responsabili e lavoratori
- Valorizzazione del personale

REGIONE DEL VENETO

COSA PUO' FARE LA VITTIMA

1. Raccogliere prove del comportamento vessatorio
2. Documentare le patologie con certificazioni mediche
3. Rivolgersi ad un centro specializzato per la diagnosi e la compilazione del certificato di denuncia di malattia professionale
4. Se necessario, chiedere un supporto terapeutico individuale o di gruppo

REGIONE DEL VENETO

AZIONI MESSE IN CAMPO DALLA REGIONE VENETO

- Nomina del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing (Decreto Dirigente Risorse umane n. 704/04)
- Studio per predisporre un disegno di legge regionale
- Organizzazione di seminari e corsi di formazione
- Approvazione del Codice di Comportamento (D.G.R. n. 3974/06)
- Nomina del Consigliere di Fiducia

REGIONE DEL VENETO

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELLA REGIONE DEL VENETO

REGIONE DEL VENETO

PREMESSA

La Regione del Veneto adotta il presente codice di comportamento, quale strumento idoneo a meglio perseguire i propri compiti di datore di lavoro, a salvaguardia dei diritti fondamentali ed inviolabili di libertà, uguaglianza, salute e dignità delle persone che lavorano ed operano nell'amministrazione regionale, della qualità dell'ambiente di lavoro e del corretto ed efficiente svolgimento dei propri compiti istituzionali.

REGIONE DEL VENETO

PREMESSA

Con il presente Codice la Regione del Veneto intende dotarsi di strumenti efficaci al fine di:

- *promuovere il diffondersi di una cultura improntata al pieno rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*
- *prevenire atti e comportamenti che violano la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori*
- *garantire adeguate e tempestive forme di intervento e di tutela, nel rispetto del diritto alla riservatezza, di chi ritiene di aver subito comportamenti molesti e di chi li ha posti in essere*

REGIONE DEL VENETO

ART. 1

1. *L'amministrazione regionale si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione…*
2. *I dirigenti hanno il dovere di prevenire molestie e danni alla salute dei lavoratori…*
3. *I lavoratori e le lavoratrici devono contribuire a creare sani ambienti di lavoro…*
4. *I lavoratori e le lavoratrici hanno diritto di denunciare ogni forma di discriminazione…*
5. *L'amministrazione regionale fornisce tutela alle vittime…*

REGIONE DEL VENETO

ART. 2

1. *Il presente Codice si applica a tutti/e i/le dipendenti, qualunque sia la tipologia di rapporto di lavoro instaurato, nonché alle persone che svolgono la loro attività lavorativa nell'ambito dell'amministrazione regionale in forza di rapporti contrattuali di consulenza, di appalto ovvero di collaborazione a qualsiasi titolo.*

REGIONE DEL VENETO

ART. 3

1. *La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. La molestia sessuale è atto di discriminazione ai danni dei lavoratori e delle lavoratrici.*

REGIONE DEL VENETO

ART. 4

1. *Costituiscono molestia morale quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, con modalità persecutorie, nei confronti del lavoratore o della lavoratrice da chi si trova in posizione sopraordinata (mobbing verticale) ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante ed offensivo, hanno lo scopo o l'effetto, anche emarginandolo/a dall'ambiente di lavoro, di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica.*

ART. 5

1. *L'amministrazione regionale, nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.*

REGIONE DEL VENETO

ART. 6

1. *E' istituita la figura del/lla Consigliere/a di Fiducia cui è affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore di coloro che a lui/lei si rivolgono lamentando comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.*

REGIONE DEL VENETO

ART. 6

6. *L'amministrazione regionale si impegna a fornire al/lla Consigliere/a tutti i mezzi necessari per lo svolgimento dei compiti di cui al comma 1 e, assicurando la massima riservatezza, collabora per l'effettiva tutela della persona vittima delle molestie. A tal fine, nel corso delle procedure di cui agli articoli 7 e 8, l'amministrazione in accordo con il/la Consigliere/a di fiducia, adotta tutte le misure organizzative, anche temporanee, ritenute utili ed opportune ai fini del ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali.*

REGIONE DEL VENETO

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Il consigliere di fiducia
è un professionista chiamato a sostenere
l'amministrazione nell'adempimento
degli impegni assunti volontariamente
nel codice di comportamento.

Favorisce il superamento della condizione di disagio
ed il ripristino di un sereno ambiente di lavoro

REGIONE DEL VENETO

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

E’ un professionista esterno all’amministrazione

Opera in piena autonomia e riservatezza

Viene sostenuto dall’Amministrazione attraverso:

- la collaborazione dei diversi soggetti
- mezzi necessari all’assolvimento dei compiti

DESTINATARI

Il codice di comportamento affida
al consigliere di fiducia
il compito di consulenza ed assistenza
a favore di tutti i dipendenti,
qualunque sia il rapporto di lavoro
nell'ambito dell'amministrazione regionale

La Consigliera di fiducia partecipa e promuove

ATTIVITA' DI INFORMAZIONE

ATTIVITA DI FORMAZIONE

ATTIVITA' DI RELAZIONE

REGIONE DEL VENETO

Comitato mobbing

Connessione per :

- Raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing
- Individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi
- Promozione di idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale

REGIONE DEL VENETO

Salute e sicurezza

Connessione con :

- Valutazione e gestione rischio stress lavoro correlato
- Attività medico competente
- Formazione al ruolo di dirigenti e preposti

REGIONE DEL VENETO

Direzione risorse umane

Connessione con la per :

- Attività di promozione del benessere organizzativo
- Percorsi di formazione e valorizzazione del personale

REGIONE DEL VENETO

ART. 7

1. *Il/la dipendente che si ritiene vittima di molestie, come definite negli articoli 3 e 4, può rivolgersi al/lla Consigliere/a di fiducia per essere assistito/a nelle procedure disciplinate dagli articoli 8 e 9, salvo ed impregiudicato il diritto di esperire i rimedi giudiziari previsti dall'ordinamento, nonché di segnalare i fatti al responsabile della propria struttura ai fini dell'attivazione degli strumenti previsti dal codice disciplinare di cui agli articoli 24 e 25 del vigente CCNL.*

REGIONE DEL VENETO

ART. 8

1. *Il Consigliere, su richiesta della vittima, interviene sollecitamente…*
2. *Tale intervento avviene preferibilmente con la collaborazione del datore di lavoro…*
3. *Nessuna iniziativa può essere assunta senza consenso della persona…*
4. *Il denunciante può scegliere di rimanere al suo posto o di essere trasferito…*
5. *La persona interessata può ritirare la segnalazione…*

La Consigliera di fiducia e la procedura informale

- Nessuna iniziativa può essere assunta dalla Consigliera senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato i comportamenti molesti.

- Nel corso della procedura informale la persona interessata può ritirare la propria segnalazione in ogni momento.

La Consigliera di fiducia

- 1. ascolta
- 2. ricostruisce il caso
- 3. valuta il caso ed elabora strategie
- 4. elabora un bilancio del caso

La Consigliera di fiducia e la procedura informale

- 1. ASCOLTA

Tutte le persone che ritengono di essere in una condizione di disagio o malessere e che lo riconducono a situazioni di molestie morali e mobbing o molestie sessuali.

Tutte le persone che richiedono un colloquio di conoscenza ed ascolto della situazione al lavoro

La Consigliera di fiducia e la procedura informale

- 2. RICOSTRUISCE IL CASO

Il consigliere di fiducia ricostruisce con la persona la situazione riportata.

Identifica la condizione e la condivide con la persona che l'ha portata.

Può acquisire la documentazione necessaria

Può relazionarsi con i referenti dell'amministrazione che siano coinvolti a vario titolo

La Consigliera di fiducia e la procedura informale

- 3. VALUTA IL CASO ED ELABORA LA STRATEGIA

Il consigliere di fiducia valuta il caso, decide se proseguire e verso quale obiettivo. Elabora una strategia di intervento che propone alla persona.

Tra le possibili

- Coinvolgimento diretto del Medico Competente, Direzione Risorse Umane
- Incontro con dirigenti, colleghi per mediazione e ricerca di soluzione
- Richiesta consulenza specialistica interna o esterna all'amministrazione

REGIONE DEL VENETO

La Consigliera di fiducia e la procedura informale

- 4. ELABORA UN BILANCIO DEL CASO

Al termine di tutti gli interventi il consigliere di fiducia elabora un bilancio e sostiene la persona risentendola nel tempo

Produce una relazione annuale di attività che trasmette alla Direzione Risorse Umane, al Datore di lavoro, al Comitato Pari Opportunità, al Comitato per il fenomeno del mobbing

- Numero di casi trattati
- Numero di casi appartenenti alle condizioni di molestie sessuali
- Numero di casi appartenenti a condizioni di molestie morali e mobbing
- Misure adottate
- Esito

REGIONE DEL VENETO

ART. 9

1. *Se l'interessato non ritiene attuabile la soluzione informale può ricorrere, con l'eventuale assistenza del Consigliere, alla procedura formale di denuncia…*
2. *Il datore di lavoro istituisce una commissione istruttoria…*
3. *Se la commissione ritiene la denuncia fondata, sentito il Consigliere, propone l'adozione di idonee soluzioni…*