

Mobbing? No, grazie!



**Codice di condotta per la tutela
delle lavoratrici e dei lavoratori
dai comportamenti e situazioni
riconducibili al Mobbing**



PROVINCIA
DI AREZZO

Nella nostra società, è data a uomini e donne la condizione di lavorare per esistere, per avere un minimo diritto di scelta tra le opzioni della vita, per ottenere le risorse necessarie a sopravvivere, per sé e per la propria famiglia, ma anche – e non è un aspetto secondario – per conquistarsi una porzione, sia pur piccola, di felicità: perché il lavoro non rende felici (a ben pochi è data la fortuna di fare un lavoro congeniale alle aspirazioni e alle capacità individuali), ma non poter lavorare, o lavorare poco e male, è causa di una profonda infelicità.

Perciò il disagio sul luogo di lavoro – nella forma estrema del *mobbing* – agisce pesantemente sul lavoratore: perché lo priva del ruolo attivo a cui legittimamente ambisce e lo riduce ai margini dell'organizzazione e del gruppo sociale a cui appartiene. Non è più un soggetto produttivo, bensì un oggetto residuale del sistema produttivo.

Il *mobbing* infatti è un insieme di comportamenti finalizzati a vessare un lavoratore in maniera sistematica, a discriminarlo, ad emarginarlo, ad intralciare le sue azioni di legittima tutela, a renderlo sempre meno credibile agli occhi dei colleghi, sempre più isolato: fino a che questa persona – non trovando più difese e sostegno sul luogo di lavoro, ormai provato fisicamente, compromesso nella sua capacità lavorativa, escluso da qualsiasi possibilità di avanzamento salariale o professionale – se ne va o si autoesclude o si ammala.

Gli esperti ci dicono che il *mobbing* è penetrato e sta aumentando anche nella pubblica amministrazione, probabilmente alimentato dalla crescente precarizzazione dei rapporti di lavoro. Non è un caso dunque che i più recenti contratti per le categorie del pubblico impiego abbiano previsto la costituzione, in ciascun ente, dei “comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*”, per lo studio delle situazioni di disagio lavorativo, per prevenire, in ogni forma necessaria ed opportuna, i comportamenti mobbizzanti, per tutelare i lavoratori in difficoltà.

La Provincia di Arezzo ha costituito il suo comitato nel novembre 2004, composto da tre rappresentanti sindacali e tre rappresentanti dell'Ente. Il comitato, tra le altre cose, ha ritenuto utile la redazione di questo codice di condotta, per spiegare ai dipendenti cosa è il *mobbing*, come si riconosce e si previene e soprattutto con quali strumenti il lavoratore può essere concretamente tutelato.

La Giunta provinciale ha recepito il codice nella seduta del 16 ottobre 2006, con ciò assumendo impegni importanti, in particolare all'art. 8 che descrive le procedure e le modalità per la tutela dei soggetti colpiti da situazioni di grave disagio lavorativo. E' dunque un intervento (di cui purtroppo ci sono pochi precedenti, negli enti pubblici e nelle aziende private) che intende affermare la dignità umana e professionale sul luogo di lavoro, in attesa di una legge nazionale con la quale stabilire, finalmente, in modo compiuto, la natura del *mobbing* e le necessarie azioni di prevenzione, difesa e risarcimento.

Gabriella Cecchi
Assessore alle risorse umane

Mobbing: quesiti e risposte

Cos'è il Mobbing?

Il termine Mobbing deriva dall'inglese "to mob" che significa assalire, attaccare, accalcarsi intorno a qualcuno.

In ambiente lavorativo il Mobbing è stato definito come una forma di violenza psicologica in cui la lavoratrice o il lavoratore è messo in una posizione di debolezza e disagio con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo anche alle dimissioni.

La situazione di pressione e maltrattamento psicologico viene posta in atto da uno o più aggressori, ripetuta frequentemente e per un lungo periodo di tempo, al fine di rendere il luogo di lavoro insopportabile alla lavoratrice/lavoratore.

Chi è il mobbizzato?

È la vittima del Mobbing, la lavoratrice o il lavoratore che subisce in modo sistematico, frequentemente e per periodi di tempo protratti, le angherie e le persecuzioni esercitate da una o più persone nel luogo di lavoro.

Chi è il mobber?

È l'aggressore, colei/colui o coloro che svolgono con premeditazione azioni di violenza psicologica nei confronti di una lavoratrice/lavoratore subordinato o anche di un collega e di un superiore, per isolarlo o esautorarlo delle funzioni esercitate al punto di spingerlo a licenziarsi.

Come può essere il Mobbing?

Schematicamente il Mobbing è stato suddiviso in tre tipologie:

- Mobbing verticale, quando l'aggressore è il datore di lavoro o un superiore gerarchico;
- Mobbing orizzontale, quando l'aggressione è attuata da uno o più colleghi di lavoro;
- Mobbing dal basso, quando uno o più subordinati si coalizzano contro un superiore.

Cosa è da considerarsi Mobbing?

A titolo puramente esemplificativo sono da considerarsi atti mobbizzanti:

- Offendere, deridere, calunniare o diffamare i colleghi o i loro familiari.
- Nascondere intenzionalmente informazioni necessarie al lavoro del lavoratore o addirittura disinformare.
- Ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: sgridare, mortificare, offendere, deridere, aggredire, anche alla presenza di terzi.
- Ostacolare o limitare la libertà di comunicazione.
- Attaccare la salute del soggetto passivo.
- Svalutare sistematicamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro che può essere svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento.
- Sovraccaricare di lavoro o affidare dei compiti impossibili o inutili, che acquiscono il senso di impotenza e di frustrazione.
- Attribuire compiti inadeguati rispetto alla categoria, alla preparazione professionale, alle condizioni fisiche e di salute.
- Esercitare azioni di carattere vessatorio, quali contestazioni immotivate o trasferimenti, rifiuto immotivato di ferie, di permessi o di trasferimenti, rimozioni non motivate dagli incarichi, sanzioni economiche, se finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

Quali azioni ha promosso la Provincia?

La Provincia ha istituito il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, previsto dall'art. 8 del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti degli enti locali. È composto da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali e tre rappresentanti dell'Ente.

Il Comitato ha programmato varie iniziative per la prevenzione del Mobbing, tra le quali la redazione di un Codice di condotta rivolto a tutti i dipendenti. In particolare è stata prevista la procedura per segnalare i casi di grave disagio lavorativo e tutelare i lavoratori (all'art. 8 del codice).

A chi rivolgersi per informarsi e segnalare la propria condizione di disagio?

Il dipendente può rivolgersi alla segreteria del Comitato, presso il Servizio Risorse Umane (tel. 0575/291502). Dove occorra, sarà richiesto l'intervento di un Collegio di consulenti, esperti in psicologia, diritto del lavoro e medicina del lavoro. La consulenza sarà a titolo del tutto gratuito, garantendo in ogni caso la massima riservatezza.



Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dai comportamenti e situazioni riconducibili al Mobbing

Art. 1

Campo applicativo

1.1 L'Amministrazione provinciale definisce il Codice di condotta di tutti i lavoratori e lavoratrici all'interno della Provincia di Arezzo al fine di garantire il diritto ad un ambiente di lavoro favorevole alle relazioni interpersonali, nell'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona e pertanto sanziona i comportamenti mobbizzanti in quanto scorretti e contrari ai doveri di ufficio.

1.2 La Provincia di Arezzo, su proposta del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, adotta il presente Codice di condotta con l'obiettivo di promuovere la coesione e la solidarietà tra i lavoratori tramite una più specifica conoscenza dei ruoli ed il miglioramento delle relazioni interpersonali nei luoghi di lavoro e con il fine di incentivare la motivazione e l'attaccamento all'ambiente lavorativo. Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenuti nel presente codice tutti i dipendenti, collaboratori o amministratori della Provincia di Arezzo.

1.3 Sono fatte salve le competenze della Consigliera di Parità e del Comitato Pari Opportunità in materia di discriminazione e molestie sessuali così come previsto dalla Legge 10.04.1991 n.125, dal D.Lgs. 23.05.2000 n.196 e D.Lgs. 30.05.2005 n.145.

Art. 2

Principi

2.1 I principi fondamentali del presente codice sono: l'attenzione alla qualità della vita lavorativa, l'opportunità di realizzare le potenzialità indi-

viduali, la tutela del benessere psico – fisico del lavoratore, che ha diritto ad essere tutelato da qualunque forma di violenza morale e psichica.

2.2 Nei rapporti interpersonali, ognuno è tenuto a contribuire e a mantenere un ambiente ed una organizzazione di lavoro fondata su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza ed è altresì tenuto ad una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di utenti e terzi.

2.3 L'Amministrazione garantisce ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento indesiderato costituente molestia, da violenze morali e persecuzioni psicologiche e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'invulnerabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

2.4 Ogni comportamento indesiderato o determinato da molestie, violenza morale e persecuzione psicologica costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle/dei dipendenti.

2.5 Tali comportamenti compromettono l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei /colui che la subisce.

2.6 L' autrice / autore di tali comportamenti, nei luoghi di lavoro, viola un preciso dovere d'ufficio.

2.7 La/il dipendente che abbia subito molestie, violenze morali e persecuzioni psicologiche ha diritto alla inibizione ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

2.8 Ogni accertata violazione della dignità della/del lavoratrice/lavoratore (in particolare la molestia, la violenza morale e la persecuzione psicologica) costituisce illecito disciplinare.

2.9 Coi/colui che denuncia casi di molestie, violenza morale e persecuzione psicologica, ha diritto alla riservatezza e a non subire alcuna ripercussione per tale comportamento.

Art. 3

Finalità

3.1 La tutela della salute delle/dei lavoratrici/lavoratori rappresenta un diritto fondamentale ed è dovere dell'Amministrazione promuovere inter-

venti a largo raggio ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

3.2 La prevenzione si attua attraverso idonee politiche di gestione delle risorse umane, in particolare adottando procedure atte ad individuare le distorsioni organizzative e le connesse situazioni di disagio. A tal fine la Provincia si propone di apprendere ed applicare esperienze ed azioni positive su questa materia, già condotte presso altre Amministrazioni Pubbliche.

Art. 4

Doveri del dipendente

4.1 Ciascuna/o dipendente ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione Provinciale per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

4.2 Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o, comunque, a determinare situazioni di disagio, costituisce un'intollerabile violazione dei principi tutelati dal presente codice e, pertanto, è contrario ai doveri d'ufficio e sanzionato disciplinarmente ai sensi del Contratto Nazionale di Lavoro.

Art. 5

Mobbing

5.1 La Provincia di Arezzo per i principi e le finalità sopra indicate, in assenza di una specifica nozione normativa considera azioni mobbizzanti tutti gli atti ed i comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, che i dirigenti, gli amministratori o i colleghi attuano nei confronti di una lavoratrice/lavoratore compromettendone la salute psicofisica, la professionalità e la dignità.

5.2 In particolare ai fini del presente codice si definisce:

MOBBING: situazione di pressione/coercizione psicologica sul luogo di

lavoro (raramente sfociante in atti di violenza fisica), frutto di sistematiche e ripetute angherie e pratiche di vessazione poste in essere, spesso con modalità subdole, dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico (Mobbing verticale), oppure dai colleghi di lavoro di pari livello (Mobbing orizzontale) o subalterni (Mobbing dal basso), nei confronti di un determinato lavoratore (mobbizzato), con l'evidente scopo di emarginarlo, isolarlo ed indurlo infine, alle dimissioni o, quanto meno, ad accettare l'esautoramento delle funzioni esercitate.

MOBBIZZATO: è la vittima del Mobbing, cioè il soggetto che subisce le angherie e le persecuzioni poste in essere da una o più persone in modo sistematico, frequentemente e per un lungo periodo, allo scopo di privarlo delle funzioni esercitate nell'ambito dell'organizzazione lavorativa.

A tal fine il soggetto (la lavoratrice/il lavoratore) viene continuamente umiliato, offeso, isolato e ridicolizzato anche per quanto riguarda la vita privata, il suo lavoro deprezzato, ossessivamente criticato o addirittura sabotato, il suo ruolo declassato ed il suo lavoro svuotato di contenuti e talvolta persino privato degli strumenti (sindrome della scrivania vuota), le sue stesse capacità (personali e professionali) messe in discussione. Questo processo viene percepito dalla vittima come una discriminazione.

MOBBER: l'aggressore, colui che svolge sistematicamente (talvolta con modalità subdole), un'azione psicologica su un subordinato oppure anche solo un collega, mediante critiche per il minimo errore, aggressioni verbali, maldicenze, minacce ingiustificate, omessa gratifica dei successi, con lo scopo di "demoralizzarlo" così da creargli sentimenti di disistima, per indurlo a licenziarsi oppure anche solo per isolarlo o per esautorarlo.

5.3 A titolo puramente esemplificativo, pertanto non esaustivo, sono da considerarsi atti e comportamenti mobbizzanti:

- Offendere, deridere, calunniare o diffamare i colleghi o loro familiari;
- Nascondere intenzionalmente informazioni necessarie al lavoro della lavoratrice/lavoratore o addirittura disinformare;
- Ledere la dignità con azioni attuate da superiori, pari grado, subordinati quali: sgridare, mortificare, offendere, deridere, aggredire, anche alla presenza di terzi;

- Ostacolare o limitare la libertà di comunicazione;
- Attaccare la salute del soggetto passivo;
- Svalutare sistematicamente i risultati, fino ad arrivare ad un vero e proprio svilimento del lavoro che può essere svuotato dei contenuti o privato degli strumenti necessari al suo svolgimento;
- Sovraccaricare di lavoro od affidare dei compiti impossibili o inutili, che acquisiscono il senso di impotenza e di frustrazione;
- Attribuire compiti inadeguati rispetto alla categoria, alla preparazione professionale alle condizioni fisiche e di salute;
- Esercitare azioni di carattere vessatorio, quali contestazioni immotivate o trasferimenti, rifiuto immotivato di ferie, di permessi o di trasferimenti, rimozioni non motivate dagli incarichi, sanzioni economiche, se finalizzate alla estromissione del soggetto dal posto di lavoro o alla riduzione in stato di soggezione.

5.4 Per quanto riguarda la definizione di violenza morale la Provincia di Arezzo aderisce alla definizione contenuta nella bozza di legge contro la violenza morale o psichica in occasione di lavoro, redatta dalla “Commissione di analisi e studio sulle politiche di gestione delle risorse umane e sulle cause e le conseguenze dei comportamenti vessatori nei confronti dei lavoratori”, istituita dal Ministro della Funzione Pubblica che testualmente recita “violenza morale o psichica in occasione di lavoro: atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore”.

5.5 Si richiamano inoltre le definizioni di discriminazioni e molestie contenute nell’art. 2 del D.Lgs. n.216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE in base alle quali si definisce:

- Discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga;
- Discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri

possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di un’altra natura, le persone portatrici di handicap e le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

- Molestie quei comportamenti indesiderati posti in essere a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell’età o dell’orientamento sessuale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

Art. 6 **Formazione**

6.1 L’Amministrazione con cadenza annuale sulla base delle proposte elaborate dal Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, assicura l’organizzazione di moduli formativi e di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo ed un positivo clima lavorativo.

Art. 7 **Collegio di consulenza**

7.1 Il Comitato Paritetico, al fine di meglio tutelare le/i dipendenti da molestie, violenze morali e persecuzioni psicologiche nell’ambito lavorativo, ritenendo che gli adempimenti proposti dall’art. 8 comma 4 del CCNL 2002-2005 comparto Enti locali, possano efficacemente essere assolti con il ricorso ad un organismo terzo all’Amministrazione, dotato di particolari conoscenze specialistiche nell’ambito del fenomeno del Mobbing, di cui anche lo stesso possa avvalersi ai sensi dell’art. 7 comma 2 del “Regolamento sull’istituzione, organizzazione e attività del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing”, istituisce un collegio di consulenza, costituito da professionisti esterni con specifiche competenze in materia di:

- diritto del lavoro;
- medicina del lavoro,
- psicologia.

Art. 8

Procedimento di segnalazione

Procedura

8.1 Il dipendente che ritiene di aver subito o di subire comportamenti contrari alle disposizioni del presente Codice può rivolgersi al Segretario del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, affinché questi segnali il problema al Comitato Paritetico.

8.2 Il Comitato, analizza la questione prospettata al fine di prendere gli opportuni provvedimenti – se di immediata soluzione – o di trasmettere il caso al Collegio di consulenza di cui all'art.7.

8.3 Il Collegio di consulenza, preso atto della sommaria valutazione effettuata dal Comitato, procede ad acquisire, attraverso il Segretario del Comitato Paritetico, in via riservata, gli elementi e le informazioni necessari per la trattazione e valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile, e incontra direttamente, collegialmente o con tre colloqui distinti, la/il dipendente al fine di valutare sotto il profilo giuridico, sanitario e psicologico la situazione prospettata.

8.4 Dopo attento esame, stila un dettagliato rapporto sulla situazione, esprimendo puntuali valutazioni, sotto tutti i profili di competenza, sul caso in esame. Definita la situazione predispone strategie e percorsi utili alla risoluzione del caso che propone al Comitato Paritetico.

8.5 Qualora individui responsabilità da parte dei singoli o di gruppi nell'azione vessatoria, il Collegio può chiedere al Comitato di attivarsi ai sensi dell'art. 8, comma 3, del "Regolamento sull'istituzione, organizzazione e attività del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing" affinché siano intrapresi i procedimenti di natura disciplinare nei modi previsti dall'art. 24 CCNL ed applicate le sanzioni consequenziali secondo le norme vigenti.

8.6 La procedura deve terminare entro 30 giorni dalla richiesta del dipendente, salvo motivate ragioni di proroga per un periodo comunque non superiore ad ulteriori 30 giorni.

8.7 Gli atti, i verbali, le risultanze dell'attività del Comitato Paritetico non sono accessibili fino alla definitiva proposta o decisione dello stesso Comitato.

8.8 Successivamente, nei limiti e nel rispetto della vigente legislazione (legge n. 241 del 1990 e successive modifiche) si può accedere agli atti del Comitato solo quando consentito dalla normativa vigente in materia di dati sensibili.

8.9 Resta ferma, in ogni caso, la possibilità del dipendente di chiedere, in qualunque momento, un incontro con il Comitato Paritetico

8.10 Nel rispetto dei principi del presente codice, qualora nel corso del procedimento disciplinare si ritengano fondati i fatti:

- l'Amministrazione adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentito il Comitato Paritetico, le misure organizzative ritenute utili alla cessazione immediata dei comportamenti vessatori ed al ripristino di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, nel rispetto dei principi fondamentali dell'inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona;

- la/il denunciante avrà la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non comporti disagio.

8.11 Qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare, non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in sedi che non creino disagio, al fine di stabilire un clima sereno. In tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali.

8.12 La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, ne risponde disciplinarmente fatte salve eventuali azioni fra le parti.

8.13 Nell'ipotesi di cui al comma precedente, l'Amministrazione provvede a mettere in atto tutte le idonee informative tese a tutelare il buon nome dell'accusato/a.

Art. 9

Sportello Mobbing

9.1 L'amministrazione si impegna a valutare l'opportunità di costituire uno "Sportello Mobbing", in collaborazione con altri Enti pubblici, aziende, organizzazioni sindacali e categorie economiche, per estendere l'attività di consulenza in favore di tutti i lavoratori, pubblici e non, presenti sul territorio provinciale.

Art. 10

Riservatezza

10.1 Le informazioni, i dati personali ed i colloqui sono vincolati alla più assoluta riservatezza in quanto integralmente tutelati dalle norme del D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196 (Testo Unico sulla protezione dei dati personali) e comunque dalla normativa vigente in materia di dati sensibili.

10.2 Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di comportamenti vessatori sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Art. 11

Azioni positive e attività di informazione

11.1 Il Comitato Paritetico ed i dirigenti devono dare particolare risalto ai progetti che comprendono prevenzione, formazione ed informazione in relazione alle tematiche di cui al presente Codice. In particolare dovranno essere previsti interventi formativi, anche in collaborazione con soggetti pubblici o privati, sulle qualità manageriali necessarie al miglioramento del clima relazionale e alla prevenzione del Mobbing. Sarà cura del Comitato Paritetico dare periodica informazione agli organi dell'Amministrazione Provinciale sulle attività inerenti i temi in oggetto e promuovere la diffusione di una cultura del rispetto fra tutti i dipendenti.

Art. 12

Responsabilità

12.1 Gli Organi di Amministrazione della Provincia di Arezzo sono tenuti al rispetto dei principi e delle finalità del presente Codice nei rapporti con i dipendenti dell'Ente.

12.2 I dirigenti sono tenuti alla corretta applicazione del Codice di condotta sul Mobbing.

12.3 I dirigenti di ogni singola articolazione dell'Ente di concerto con le figure previste dal D.Lgs. n.626/94 e successive modifiche ed integrazioni, assicurano un ottimale clima relazionale tra il personale ed idonee condizioni ambientali ed organizzative.

Art. 13

Rapporti con altri enti

13.1 L'Amministrazione Provinciale si riserva di disciplinare, con successivi atti, la possibilità per altri Enti e/o Aziende pubbliche o private, situati nel territorio provinciale aretino, di sottoscrivere convenzioni al fine di avvalersi dell'assistenza del Collegio di consulenza per il Mobbing.

Art. 14

Norma Finale

14.1 L'Amministrazione Provinciale adotta le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente codice.

14.2 Il presente regolamento entra in vigore decorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Provinciale.

Questo documento è stato recepito con deliberazione della Giunta Provinciale n. 670 del 16 ottobre 2006. Per consultazione ed estrazione degli atti si segnala l'indirizzo: www.provincia.arezzo.it

