



Ministero dell' Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

Ufficio Relazioni Sindacali

Roma, **30 GEN. 2013**

prot. *12163*
All.1

Alle OO.SS. rappresentative del personale
delle aree professionali TUTTE
Loro Indirizzi di Posta elettronica

Alle OO.SS. rappresentative del personale
della Area I della Dirigenza TUTTE
Loro Indirizzi di Posta elettronica

Oggetto: Codice di condotta

Si inoltra lo schema del nuovo Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche – mobbing, redatto dal Comitato unico di garanzia.

Tanto si comunica quale opportuna informazione.

Il Dirigente Generale
Antonella Manno



Ministero dell'Economia e delle Finanze

Comitato Unico di Garanzia

CODICE di CONDOTTA

**per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e
psicologiche -mobbing**

Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

IL CAPO DIPARTIMENTO

VISTI gli articoli 3, 28 e 97 della Costituzione;

VISTA la Raccomandazione della Commissione europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro n. 92/131/CEE del 27 novembre 1991, pubblicata nella G.U.C.E. 24 febbraio 1992, n. 49;

VISTA la Risoluzione del parlamento europeo n. A5. 02831/2001 del 20/9/2001;

VISTA la direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002 del Parlamento europeo che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, pubblicata nella G.U.C.E. 5 ottobre 2002, n.269;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica del 24 marzo 2004;

VISTO il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e sue successive modificazioni e integrazioni;

VISTO, in particolare, l'art. 57 del citato Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183, concernente la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la direttiva del 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità che reca "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Codice etico e di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Economia e delle Finanze approvato con D.M. 18 marzo 2009;

VISTA la direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, sulle modalità di funzionamento, i criteri di composizione e nomina dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTA la propria determina del 22 marzo 2011, n. 44936 con la quale è stato costituito, nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

VISTO l'art. 2087 del codice civile che recita: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro";

VISTO il regolamento del Comitato unico di garanzia approvato nella seduta del 13 luglio 2011;

VISTA la proposta formulata dal Comitato unico di garanzia per l'adozione di un codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche - mobbing;

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

DECRETA

Articolo 1

(Premessa)

1. Ai sensi dell'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e delle disposizioni contenute nella direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, recante linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, è adottato il presente codice al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro e di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

2. Tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, nell'ambito del Ministero dell'Economia e delle Finanze sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice.

Articolo 2

(Principi e definizione di mobbing)

1. La tutela della salute psico-fisica del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, rappresenta un diritto fondamentale ed è compito dell'Amministrazione promuovere interventi 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.

2. Il mobbing è una forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni vessatorie, aggressive, denigratorie e discriminatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e da compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento, anche indipendentemente dall'inadempimento di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro.

3. La prevenzione del mobbing e di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza morale e psicologica si realizza attraverso l'adozione di misure organizzative idonee ad evitare l'insorgere di situazioni di conflitto e disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Articolo 3

(Comportamenti contrari ai principi del codice di condotta)

1. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al mobbing o ad altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore.

2. A titolo esemplificativo, sono, in particolare, da considerare contrari ai principi del presente codice, in aggiunta ad ogni fattispecie penalmente rilevante, i seguenti comportamenti ove deliberatamente reiterati e protratti nel tempo:

- a) porre in essere l'isolamento logistico del lavoratore, in assenza di reali esigenze organizzative;
- b) ostacolare, svalutare o denigrare l'esecuzione del lavoro anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;

- c) negare informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti affidati, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti, tali da compromettere l'esecuzione della prestazione lavorativa o il raggiungimento di obiettivi e risultati;
- d) svalutare sistematicamente la prestazione del lavoratore giungendo a svilirne la professionalità e le capacità;
- e) assegnare obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti o impossibili da raggiungere;
- f) manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda richieste di formazione, di permessi ed altri istituti normativamente o contrattualmente previsti;
- g) porre in essere ogni altro atto discriminatorio riconducibile, in particolare, ai seguenti fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, religione e disabilità.

Articolo 4

(Dovere di collaborazione)

1. Ciascun lavoratore ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite corrette relazioni interpersonali.

2. Ciascun dirigente in qualità di datore di lavoro, anche per delega di funzione espressamente conferita dall'Amministrazione:

- a) assicura un ambiente di lavoro sereno ed improntato al rispetto reciproco e al miglioramento delle prestazioni e della qualità della vita;
- b) promuove l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, volti all'alterazione dell'integrità psico-fisica e professionale del lavoratore;
- c) tutela il personale che segnala casi di mobbing o episodi di discriminazione o molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta;
- d) collabora con gli Uffici competenti dell'Amministrazione per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva del fenomeno del mobbing e degli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie.

Articolo 5

(Compiti dell'Amministrazione)

1. I competenti Uffici dell'Amministrazione:

- a) assicurano, su proposta del Comitato unico di garanzia, la diffusione a tutto il personale di materiale informativo sul fenomeno del mobbing e sugli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie. Garantiscono, inoltre, il coordinamento tra il Comitato stesso e l'Ufficio responsabile della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- b) predispongono, tenuto conto delle proposte elaborate dal Comitato, idonei moduli formativi e di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo, assicurandone la fruibilità al personale in servizio presso le sedi centrali e periferiche;
- c) promuovono, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del presente codice unico di condotta;
- d) promuovono, nell'ambito dell'adozione delle misure per la sorveglianza sanitaria, l'istituzione di apposite strutture di ascolto anche a livello territoriale.

Articolo 6

(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 sue successive modificazioni e integrazioni e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Articolo 7

(Riservatezza)

1. Tutti i soggetti, anche sindacali, comunque a conoscenza, in ragione ed in occasione di lavoro, di informazioni relative a casi di mobbing o ad episodi di discriminazione o di molestie sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e successive modificazioni e integrazioni.

Articolo 8

(Monitoraggio e Vigilanza)

1. Nell'ambito delle competenze attribuitegli dall'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come dettagliatamente specificate dalla direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, recante linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia, il Comitato effettua monitoraggi periodici sull'applicazione del presente codice, vigilando sul rispetto delle sue disposizioni e segnalandone agli organi preposti le eventuali violazioni.

2. A tal fine l'Amministrazione fornisce al Comitato tutti i dati e le informazioni necessari a svolgere con efficacia le previste attività di monitoraggio e vigilanza.

IL CAPO DIPARTIMENTO