Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

"CODICE DI CONDOTTA DI CONTRASTO AL MOBBING"

VISTI gli articoli 3, 4, 28, 32, 37 e 97 della Costituzione;

VISTI gli articoli 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come novellati dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010 n. 183, rubricato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche";

VISTA la risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A 2339/2001 sul mobbing sul posto di lavoro;

VISTA la direttiva 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";

VISTA la direttiva 4 marzo 2011, con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento e sui criteri di composizione e di nomina dei Comitati Unici di Garanzia;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e successive modifiche;

VISTO l'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 in materia di stress sul lavoro, richiamato dall'art. 28 del citato decreto legislativo n.81/2008;

VISTO il decreto del Capo Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie del 4 maggio 2012 e successive modifiche e integrazioni e, da ultimo, il decreto in data 19 ottobre 2016 con il quale è stato ricostituito il Comitato Unico di Garanzia alla scadenza dei quattro anni dalla prima costituzione;

VISTO il regolamento del Comitato Unico di Garanzia approvato nella seduta del 24 ottobre 2012 e successive modificazioni;

CONSIDERATA la proposta formulata dal Comitato Unico di Garanzia per l'adozione di un codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni e al mobbing, inteso come ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di lavoro relativi al personale contrattualizzato dirigente e non dirigente;

VISTO il decreto legislativo 19 maggio 2000, n.139 e successive modifiche recante

"Disposizioni in materia di rapporto di impiego del personale della carriera prefettizia, a norma dell'articolo 10 della legge 28 luglio 1999, n. 266";

VISTO il D.P.R 4 aprile 2008, n. 105, recante "Recepimento dell'accordo sindacale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, riguardante il personale della carriera prefettizia";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62**,** recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165";

VISTO il codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno, approvato con decreto ministeriale 8 agosto 2016;

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

ADOTTA

il seguente

CODICE

Articolo 1

(Ambito di applicazione, principi e definizione di mobbing)

1. Il presente codice trova applicazione nei confronti del personale dirigente e non dirigente dell'Amministrazione civile dell'Interno.
2. L'Amministrazione tutela la salute psico-fisica del dipendente a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, in quanto diritto fondamentale del lavoratore.
3. E' 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.
4. Ai fini dell'applicazione del presente codice, per mobbing s'intende ogni forma di violenza morale o psicologica posta in essere nel luogo di lavoro dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di uno o più lavoratori con sistematicità, mediante comportamenti o atti ripetuti nel tempo, rappresentativi di un concreto ed univoco disegno vessatorio avente caratteristiche tali da compromettere la salute psico-fisica o la professionalità nonché la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o comunque tali da emarginarlo dal contesto lavorativo.

Articolo 2

(Comportamenti contrari ai principi del codice)

1. L'Amministrazione s'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 da considerare contrari ai principi del presente codice i seguenti comportamenti, ove deliberatamente reiterati e protratti nel tempo:

a) esercitare pressioni, minacce, calunnie, diffamazioni e atti comunque vessatori, discriminatori, persecutori, molestie psicologiche o morali diretti a intimorire o avvilire il lavoratore;

b) porre in essere l'isolamento logistico del lavoratore, in assenza di reali esigenze organizzative;

c) ostacolare, svalutare o denigrare l'esecuzione del lavoro, i risultati ottenuti e la professionalità del lavoratore, anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;

d) 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;

e) attribuire compiti dequalificanti in violazione della normativa di settore;

f) assegnare obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi o irrilevanti;

g) manifestare dinieghi ingiustificati o tenere condotte ostruzionistiche in relazione a richieste del dipendente inerenti a permessi, ferie, trasferimenti o iniziative formative ed altri istituti normativamente o contrattualmente previsti;

h) porre in essere ogni altro atto discriminatorio riconducibile, in particolare, ai seguenti profili: genere, età, orientamento sessuale, religione e disabilità.

Articolo 3

(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:

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, che possono comportare un'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 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 4

(Compiti del Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie)

1. Il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie:

a) definisce, in collaborazione con la Scuola Nazionale di Amministrazione, 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,

b) predispone, sulla base delle proposte elaborate dal Comitato Unico di Garanzia, idoneo materiale informativo sul fenomeno del mobbing e sugli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie e ne assicura la diffusione a tutto il personale in servizio presso le sedi centrali e periferiche;

c) si impegna a porre particolare cura all'analisi e all'eliminazione di tutte quelle carenze organizzative, di informazione interna e di direzione che possano, in qualsiasi modo, favorire l'insorgere di conflitti, di disagio psicologico e di mobbing;

Articolo 5

(Procedura per la segnalazione e l'accertamento dei fenomeni di mobbing)

1. Il dipendente che ha subito atti o comportamenti che potrebbero configurare ipotesi di mobbing può presentare una segnalazione scritta, in forma riservata, al dirigente dell'Ufficio di appartenenza, salvo, in ogni caso, il ricorso all'autorità giudiziaria. Nel caso in cui il presunto responsabile del mobbing sia il dirigente dell'Ufficio di appartenenza la segnalazione dovrà essere inoltrata al Capo Dipartimento, per i dipendenti in servizio presso gli uffici centrali, o al Prefetto titolare della Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo, per i dipendenti in servizio presso gli uffici periferici. Nel caso in cui il presunto responsabile del mobbing sia il responsabile dell'Ufficio dirigenziale di livello generale presso il quale il dipendente è assegnato, la segnalazione dovrà essere inoltrata al Capo Dipartimento per le politiche del personale

dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.

2. Il dirigente che riceve la segnalazione di atti o comportamenti che potrebbero configurare ipotesi di mobbing ne informa il Capo Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.
3. Il dirigente che riceve la segnalazione ne esamina il contenuto e qualora non la ritenga manifestamente infondata:

a) informa immediatamente il Comitato Unico di Garanzia;

b) procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni che riguardano il caso;

c) adotta, ove lo ritenga opportuno, i provvedimenti provvisori ritenuti idonei per il superamento della situazione di disagio e per il ripristino di un sereno ambiente di lavoro;

d) sente le parti coinvolte e valuta, con il consenso delle stesse, l'opportunità di un loro confronto diretto in sua presenza.

4. Al termine dell'istruttoria, che deve essere conclusa entro 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, il dirigente comunica per iscritto a tutte le parti coinvolte le proprie conclusioni, indicando le azioni più idonee alla risoluzione del caso, e adottando, a tutela del dipendente mobbizzato, le misure organizzative eventualmente necessarie alla cessazione immediata dei comportamenti mobbizzanti e al ripristino della serenità nell'ambito lavorativo. Delle determinazioni assunte e dei provvedimenti adottati il dirigente deve informare tempestivamente il Comitato Unico di Garanzia.
5. Qualora ne ritenga sussistano i presupposti, il dirigente deve, altresì, segnalare il caso e trasmettere gli atti all'ufficio competente per gli eventuali procedimenti disciplinari.
6. L'Amministrazione provvede a tutelare tutti i soggetti coinvolti da qualsiasi forma anche indiretta di ritorsione o penalizzazione, vigilando sulla effettiva cessazione degli atti o comportamenti mobbizzanti eventualmente accertati.
7. In alternativa alla segnalazione al dirigente, il dipendente che ha subito atti o comportamenti che potrebbero configurare ipotesi di mobbing può presentare una segnalazione scritta al Comitato Unico di Garanzia. In tal caso il Comitato Unico di Garanzia ne darà comunicazione al Capo Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie delle segnalazioni ricevute.

Articolo 6

(Norme sanzionatorie)

1. Ogni comportamento qualificabile come mobbing ai sensi del presente Codice è

contrario ai doveri di ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie d'illecito di natura penale civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente ai sensi della normativa vigente.

Articolo 7

(Riservatezza)

1. Chiunque sia a conoscenza in ragione ed in occasione di lavoro, di informazioni relative a casi di mobbing o ad episodi di discriminazioni 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. L'Amministrazione, tenuto conto delle indicazioni ricevute dal CUG all'esito delle attività periodiche di monitoraggio, vigila sull'applicazione del presente codice e ne verifica l'efficacia, anche al fine di procedere a eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso.

Articolo 9

(Disposizioni finali)

1. Il presente Codice di condotta entrerà in vigore il giorno successivo alla sua approvazione e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione all'indirizzo www.interno.gov.it e sulla rete intranet del Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie all'indirizzo http://intrapersciv.interno.it

Roma, 13 luglio 2018

F.to IL CAPO DIPARTIMENTO

Varratta