

MINISTERO DELLA DIFESA

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Indirizzo Postale: Via XX Settembre 123/a 00187 ROMA

Posta elettronica: sgd@sgd.difesa.it

Pdc: dr.ssa Lucia Lipani 0647353642

OGGETTO: Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero della Difesa.
Convocazione riunione.

Ai: Membri del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero della Difesa.

- (elenco indirizzi in allegato) -

Si comunica che è indetta una riunione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il giorno 24 gennaio p.v.
alle ore 15.30 presso la stanza n. 261, 1° piano, Palazzo Esercito, Via XX Settembre, 123/A Roma,
con il seguente ordine del giorno:

- esame ed approvazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*
(allegato alla presente convocazione).

Si prega di confermare la partecipazione alla riunione in parola, tramite fax al n. 0647353346 o via
e-mail all'indirizzo lucia.lipani@persociv.difesa.it entro e non oltre il 19 gennaio p.v. e di voler
far pervenire, entro il medesimo termine, eventuali osservazioni in ordine al documento in parola.

IL PRESIDENTE

(Dirigente D.ssa Cristiana d'AGOSTINO)

M_D_GSGDNA 0001502 11-01-2012

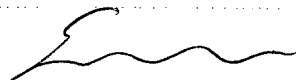
D'AGOSTINO
CRISTIANA

Digitally signed by
D'AGOSTINO CRISTIANA
Date: 2012.01.11
12:28:11 +01'00'

Si attesta che il presente documento e' copia del documento informatico originale firmato digitalmente, composto complessivamente da n° 10 pagina.

Roma, 11 gennaio 2012

IL CAPO DEL 2° UFFICIO
(Dirig. Dott. Enrico IMPEROLI)





Il Ministro della Difesa

- VISTA** la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. A5 0283/2001;
- VISTO** il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, in particolare, l'art. 57, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ("Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro");
- VISTA** la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- VISTO** il decreto in data 29 luglio 2011, con il quale il Segretario generale ha istituito, in ambito Ministero della difesa, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il personale dirigente e delle aree funzionali (di seguito denominato Comitato unico di garanzia), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le pari opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*;
- VISTA** la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni";
- VISTO** il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, così come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ("Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123") recante il nuovo Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- VISTA** la proposta elaborata da Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* del personale civile del Ministero della difesa, istituito con D.M. 18 gennaio 2008;
- VISTO** il parere del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero della difesa, che ha sostituito il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* del personale civile del Ministero della difesa, istituito con D.M. 18 gennaio 2008;
- SENTITE** le organizzazioni sindacali;

M_D_GSGDNA 0001502 11-01-2012

DECRETA

È adottato per il personale civile l'unito "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*", che fa parte integrante del presente decreto.

Roma,

IL MINISTRO

Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*

Art. 1

(Definizione, azioni mobbizzanti, fattori di rischio e indicatori di disagio psicologico)

1. Ai fini dell'applicazione del presente Codice di condotta, per *mobbing* si intende ogni forma di violenza morale o psicologica nel contesto lavorativo, posta in essere da superiori o da colleghi, consistente in una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti reiterati in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, tali da comportare un'afflizione idonea a compromettere la professionalità o la dignità del lavoratore anche fino all'esclusione dal contesto lavorativo di riferimento, con danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore.
2. Possono considerarsi comportamenti mobbizzanti:
 - a) esercitare sistematicamente pressioni, minacce, calunnie, diffamazioni o molestie psicologiche o morali;
 - b) deridere o umiliare il dipendente, specialmente in presenza di superiori, colleghi o estranei all'amministrazione;
 - c) ingerirsi nella vita privata del dipendente e diffondere notizie riservate o false;
 - d) istigare a comportamenti dannosi per il dipendente;
 - e) escludere un dipendente, senza giustificazione, da notizie, informazioni, riunioni, progetti o attività formative;
 - f) ostacolare, anche con difficoltà ingiustificate, l'esercizio di diritti;
 - g) adibire il dipendente, senza giustificazione, a mansioni meno qualificate o di minor responsabilità, escluderlo o emarginarlo dall'attività lavorativa;
 - h) rimuovere immotivatamente il dipendente da incarichi già ricoperti;
 - i) svalutare i risultati ottenuti dal dipendente;
 - j) sottoporre il dipendente ad atti persecutori, vessatori, discriminatori o a forme di controllo esasperato, anche ricorrendo a comportamenti o azioni leciti;

- k) rendersi indisponibili al colloquio con un dipendente e agire al fine di isolarlo o di demotivarlo;
 - l) minacciare/disporre trasferimenti ingiustificati;
 - m) abusare del potere disciplinare;
 - n) rivolgere false accuse di mobbing.
3. Le condizioni in cui più frequentemente possono determinarsi fenomeni di *mobbing* sono le seguenti:
- a) cultura organizzativa che disconosce il *mobbing* come problema;
 - b) scarsa informazione sul fenomeno del *mobbing*;
 - c) cambiamenti improvvisi nell'organizzazione del lavoro;
 - d) conflitti di competenza per mancanza di regole chiare nell'assegnazione dei compiti;
 - e) eccessiva monotonia nella prestazione lavorativa.
4. Indicatori di disagio psicologico del dipendente possono essere i seguenti:
- a) ripetuti ed improvvisi ritardi o assenze, in particolare per motivi sanitari;
 - b) scarsa motivazione e tendenza all'isolamento;
 - c) cali improvvisi di produttività, richieste di trasferimento ad altro incarico o ad altra sede;
 - d) mutamenti nell'umore o nella personalità o nel comportamento;
 - e) carenze o errori reiterati nella prestazione lavorativa;

Art. 2

(Finalità)

1. A tutela del personale civile, il presente Codice di condotta si prefigge lo scopo di prevenire e reprimere ogni atteggiamento, atto o comportamento che possa concretare una situazione di *mobbing*, tutelando l'integrità fisica e la personalità morale del dipendente e migliorando le relazioni personali nell'ambiente lavorativo e, di conseguenza, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa.

Art. 3

(Impegni dell'Amministrazione)

1. L'Amministrazione della difesa, riconoscendo che i danni psicologici ed economici del *mobbing* non riguardano soltanto la sfera privata del dipendente, ma determinano anche turbative nei luoghi di lavoro, inefficienze e costi aggiuntivi, si impegna ad una costante opera di prevenzione del fenomeno e, in particolare:
 - a) a tutelare il diritto dei dipendenti a prestare servizio in un ambiente sereno e che assicuri relazioni personali improntate al reciproco rispetto;
 - b) a mantenere costantemente informato il Comitato unico di garanzia sui casi e sul fenomeno del *mobbing* in genere nell'Amministrazione, trasmettendo ad esso i relativi elementi;
 - c) a intervenire contro qualsiasi atto o comportamento vessatorio o lesivo della dignità o della professionalità del dipendente o inteso a discriminarlo, screditarlo o comunque danneggiarlo;
 - d) a procedere nei confronti dei soggetti che approfittino della posizione di superiorità gerarchica per porre in essere comportamenti mobbizzanti;
 - e) a rimuovere, in accordo con le organizzazioni sindacali, eventuali inefficienze o carenze di gestione, anche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, che possano determinare fenomeni di *mobbing*, applicando il presente Codice di condotta e le disposizioni vigenti in materia disciplinare;
 - f) a tutelare il diritto dei dipendenti a denunciare le violenze morali e psicologiche e le ritorsioni eventualmente subite nell'ambiente lavorativo;
 - g) a tutelare il dipendente che si avvalga dell'intervento del Consigliere di fiducia o che sporga denuncia di *mobbing*, garantendo la riservatezza e prevenendo ogni ritorsione, anche nei riguardi di eventuali testimoni e di altri soggetti coinvolti;
 - h) a fornire ampia informazione sul fenomeno del *mobbing* e a favorire la conoscenza del presente Codice di condotta, dandone la massima pubblicità nelle forme più idonee;
 - i) a predisporre specifici programmi formativi per il personale, anche dirigenziale, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire episodi di *mobbing*.

Art. 4

(Dovere di collaborazione)

1. Coloro i quali assistono a fenomeni di *mobbing* o di essi abbiano notizia hanno il dovere di fornire collaborazione e di intervenire in difesa della vittima, informando gli organi superiori al fine di assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona e in cui la pratica del *mobbing* sia considerata inaccettabile, fermi restando gli obblighi posti a carico dei dipendenti pubblici da disposizioni legislative o contrattuali.

Art. 5

(Sportello per l'attività di ascolto)

1. È istituito lo "Sportello per l'attività di ascolto", sotto la responsabilità ed il coordinamento del Consigliere di fiducia, cui può rivolgersi chiunque ritenga di essere destinatario di comportamenti mobbizzanti o che versi in una situazione di disagio psicologico o che abbia notizia del verificarsi di tali comportamenti nei confronti di altri lavoratori, per ottenere opportuni suggerimenti ovvero affinché siano svolti approfondimenti o adottati provvedimenti.
2. I compiti dello "Sportello per l'attività di ascolto" sono: ricevere il personale in un clima riservato e favorevole al dialogo, raccogliere le potenziali istanze, fornire le informazioni principali sul fenomeno del *mobbing*, provvedendo alla distribuzione di adeguata documentazione, illustrare le possibili procedure percorribili e concordare, su richiesta del dipendente, l'incontro con il Consigliere di fiducia.
3. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena conoscenza dello "Sportello per l'attività di ascolto" e a tutelare il dipendente che si rivolga ad esso, garantendo la riservatezza e prevenendo eventuali ritorsioni.
4. L'Amministrazione garantisce gli strumenti idonei allo svolgimento dei compiti dello Sportello per l'attività di ascolto.

Art. 6

(Consigliere di fiducia)

1. Il Consigliere di fiducia è nominato dalla Direzione generale per il personale civile tra i dipendenti dell'Amministrazione, su designazione del Comitato unico di garanzia, previa individuazione dei requisiti culturali e professionali del soggetto da designare; dura in carica due anni e può essere riconfermato.

2. La nomina del Consigliere di fiducia può essere revocata, per gravi motivi, su proposta del Comitato di cui al comma 1.
3. Il Consigliere di fiducia:
 - a) è responsabile dello Sportello per l'attività di ascolto di cui all'articolo 5;
 - b) svolge funzioni di consulenza e di assistenza ai dipendenti che a lui si rivolgano, segnalando episodi di *mobbing* sentiti, ove opportuno, il "Medico competente" presente sul territorio ovvero esperti utili alla soluzione del caso;
 - c) sente i dirigenti, i responsabili di struttura e i soggetti eventualmente coinvolti, suggerendo provvedimenti e iniziative;
 - d) informa il dipendente dei suoi diritti, compresa l'azione giudiziale, con particolare attenzione a quella penale, nel rispetto delle parti e della loro *privacy*;
 - e) riferisce costantemente al Comitato unico di garanzia sull'attività svolta e sull'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi o gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie, discriminatorie o di violenza morale, al fine di agevolare l'intervento del Comitato anche nella predisposizione di azioni positive volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
4. Il Consigliere di fiducia svolge un'opera di raccordo tra l'Amministrazione ed il pubblico dipendente, agendo nell'interesse di entrambi e, in applicazione delle disposizioni vigenti, può accedere su delega del dipendente agli atti di interesse, prenderne visione ed estrarne copia nella massima riservatezza.
5. Il Consigliere di fiducia, qualora versi in situazioni di incompatibilità o conflitto di interessi, deve informare il Comitato unico di garanzia e astenersi.
6. Il Consigliere di fiducia può partecipare, in qualità di esperto senza diritto di voto, alle riunioni del Comitato unico di garanzia.
7. Il Consigliere di fiducia redige semestralmente una relazione tecnica da presentare al Comitato unico di garanzia, il quale ne terrà conto nell'elaborazione della relazione annuale di cui alla predetta Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4 marzo 2011.

8. Le funzioni del Consigliere di fiducia, in caso di impedimento, inoperatività, revoca o mancata nomina, sono svolte dal Comitato unico di garanzia.
9. L'Amministrazione garantisce gli strumenti idonei allo svolgimento dei compiti del Consigliere di fiducia.

Art. 7

(Procedura informale)

1. Il dipendente che subisce atti o comportamenti che potrebbero configurare un'ipotesi di *mobbing* può rivolgersi al Consigliere di fiducia, il quale, nella propria opera di assistenza e mediazione, acquisisce gli elementi di fatto, interviene per favorire il superamento della situazione di disagio e per restituire serenità all'ambiente di lavoro, anche con l'eventuale ausilio del "Medico competente" previsto per legge ovvero di esperti utili alla soluzione del caso.
2. L'intervento del Consigliere di fiducia deve essere tempestivo e concludersi in tempi ragionevolmente brevi, garantendo l'assoluta riservatezza.

Art. 8

(Procedura formale)

1. Il dipendente che ha subito atti o comportamenti che potrebbero configurare ipotesi di *mobbing*, qualora non ritenga di ricorrere al Consigliere di fiducia ovvero non ritenga l'intervento di questi risolutivo o efficace, può presentare denuncia formale al dirigente o al responsabile del servizio o della struttura di appartenenza, salvo, in ogni caso, il ricorso all'autorità giudiziaria.
2. Il dirigente o il responsabile del servizio o della struttura che riceve la denuncia, previa assunzione delle sommarie informazioni e sentito il Consigliere di fiducia, provvede:
 - a) ad adottare i provvedimenti provvisori ritenuti idonei per il superamento della situazione di disagio e per il ripristino di un sereno ambiente di lavoro;
 - b) ad informare immediatamente il Comitato unico di garanzia;
 - c) a segnalare il caso e a trasmettere gli atti all'ufficio competente per gli eventuali procedimenti disciplinari, qualora ne ritenga sussistenti i presupposti.

3. Nel caso in cui il presunto responsabile di *mobbing* sia il direttore del servizio o della struttura di appartenenza, qualora sia presentata denuncia, questa dovrà essere inoltrata al direttore generale, il quale adotterà gli opportuni provvedimenti, informando il Comitato unico di garanzia. Nel caso in cui il presunto responsabile sia un dirigente di livello generale, la denuncia deve essere inoltrata all'Autorità sovraordinata o di riferimento.
4. L'Amministrazione deve adottare, a tutela del dipendente mobbizzato, sentiti il Consigliere di fiducia e le parti sociali, idonee misure organizzative per la cessazione immediata dei comportamenti mobbizzanti e per il ripristino della serenità nell'ambito lavorativo.
5. L'Amministrazione provvede a tutelare tutti i soggetti coinvolti nel caso, da qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione o penalizzazione, vigilando sulla effettiva cessazione degli atti o comportamenti mobbizzanti eventualmente accertati.

Art. 9

(Riservatezza)

1. Nell'adozione dei provvedimenti e nello svolgimento dei procedimenti di cui al presente Codice di condotta deve essere garantita l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti fatte salve le azioni giudiziali o stragiudiziali che i soggetti stessi abbiano promosso o intendano promuovere a tutela dei propri diritti.

Art. 10

(Disposizione finale)

1. Le disposizioni del presente Codice di condotta hanno valore di norme interne di servizio.