



**MINISTERO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE**

CODICE di CONDOTTA

**Prevenzione e
Repressione del Fenomeno del
MOBBING**



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

IL CAPO DIPARTIMENTO

PROT. N. 42086

VISTO il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale delle aree professionali del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2002/2005 ed, in particolare, l'art. 6 che prevede la costituzione, a livello di singola Amministrazione, di un Comitato paritetico sul fenomeno mobbing

VISTO il proprio decreto del 30 settembre 2004 con il quale è stato costituito il Comitato paritetico sul fenomeno mobbing nell'ambito del Ministero dell'economia e delle finanze

VISTO il regolamento del Comitato approvato nella seduta del 22 febbraio 2005

VISTA la proposta formulata dal Comitato per l'adozione di un codice di condotta per la prevenzione e la repressione del fenomeno del mobbing

SENTITE le organizzazioni sindacali

DECRETA

Art. 1

Premessa

1. Ai sensi dell'art.6 del CCNL 2002/2005 per il personale delle aree professionali è adottato il presente codice al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro per la tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori.

Art. 2

Principi ispiratori ed ambito di applicazione

1. La tutela della salute psicofisica dei lavoratori 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. La prevenzione si realizza attraverso misure organizzative idonee ad eliminare situazioni di conflitto o disagio nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 3

Definizioni e comportamenti contrari ai principi del codice di condotta

1. 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 un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze si propone di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile al fenomeno di cui al comma 1.
3. Sono, in particolare, da considerare contrari ai principi del presente codice i seguenti comportamenti ove reiterati e/o protratti nel tempo:
 - a) calunniare o diffamare un lavoratore oppure la sua famiglia;
 - b) esercitare minacce, intimidire o avvilito ed insultare la persona;
 - c) porre in essere l'isolamento logistico del lavoratore non supportato da reali esigenze organizzative;
 - d) ostacolare in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;

- e) negare deliberatamente informazioni necessarie allo svolgimento dei compiti affidati, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- f) svalutare sistematicamente l'attività lavorativa dei dipendenti giungendo a svilirne la professionalità e le capacità;
- g) attribuire carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti affidando compiti impossibili e/o inutili;
- h) manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi ed altri istituti previsti dalla normativa contrattuale.

Art. 4

Doveri dell'Amministrazione

1. Tutti i lavoratori hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
2. L'Amministrazione:
 - a) assicura un ambiente di lavoro sereno ed improntato al rispetto reciproco e al miglioramento delle prestazioni e della qualità della vita lavorativa;
 - b) promuove l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing;
 - c) tutela i lavoratori che segnalano casi mobbing da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta;
 - d) assicura, su proposta dell'apposito Comitato paritetico, la diffusione a tutto il personale di materiale informativo sul fenomeno del mobbing. Garantisce, inoltre, il coordinamento tra il comitato stesso e l'Ufficio responsabile della sicurezza e della salute dei lavoratori;
 - e) predispone, 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;
 - f) è tenuta, a tutti i livelli, al rispetto dei principi e delle finalità di cui al presente codice.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del presente codice di condotta.

Art. 5

Doveri del lavoratore

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. 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 Decreto Legislativo 165/2001 e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Art. 6

Sportello di ascolto e Consigliere di fiducia

1. Al fine di prevenire e contrastare il diffondersi del fenomeno del mobbing nonché di assicurare la tutela della salute psicofisica dei lavoratori, operano nell'ambito del Ministero lo Sportello di ascolto ed il Consigliere di fiducia.
2. È garantita a tutti i lavoratori del Ministero la possibilità di rivolgersi alle strutture di cui al comma 1.

Art. 7

Riservatezza

1. Tutti i soggetti anche sindacali, comunque a conoscenza di informazioni relative a casi di mobbing sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 8

Disposizioni finali

1. Nell'ambito delle competenze attribuitegli dall'articolo 6 del CCNL 2002/2005, il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing vigila sull'applicazione del presente codice.

ROMA, 27 GIU. 2008

IL CAPO DIPARTIMENTO

Giuseppina Baffi

