



Ministero della Salute

CODICE DI CONDOTTA PER LA TUTELA DEL DIRITTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ, PER LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

PREMESSA

Il Ministero della Salute, di seguito Ministero, su proposta elaborata dal “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, di seguito CUG, istituito presso il Ministero, sentite le Organizzazioni sindacali, adotta il presente “Codice di condotta per la tutela del diritto delle pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, quale strumento utile per la prevenzione e per la tutela dei lavoratori da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi.

Con il presente, di seguito denominato Codice, si sostituisce il precedente “Codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”, adottato da questa Amministrazione nel maggio 2005, e si estendono gli strumenti ivi presenti al contrasto di ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro.

Il presente Codice, in conformità ai principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, è redatto per mere esigenze stilistiche in forma indistinta.

TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il Codice si applica a tutti i lavoratori che prestano servizio presso il Ministero della Salute, di seguito denominati lavoratori.
2. Il Codice, limitatamente alle disposizioni contenute nel Titolo I e nel Titolo II, si applica anche ai prestatori d’opera esterni (ditte, fornitori, società, etc.).

Art.2 Principi e finalità

1. L’Amministrazione, nel riconoscere che la qualità della prestazione è condizionata dalla valorizzazione delle professionalità e dal rispetto della dignità personale e professionale del lavoratore, con il presente Codice individua:

- a. gli strumenti per prevenire l'instaurarsi e il consolidarsi di comportamenti lesivi delle fondamentali norme di rispetto e collaborazione fra i lavoratori, ovvero per contrastarne gli eventuali effetti;
 - b. le misure, in conformità alla vigente normativa, volte a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, contrastando qualsiasi discriminazione fondata sull'appartenenza di genere nel contesto di lavoro;
 - c. le azioni volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione, di disuguaglianza, di violenza morale e/o psicologica e a garantire il benessere organizzativo attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo ad assicurare il benessere psico-fisico dei lavoratori;
 - d. in collaborazione con il CUG Salute, ogni misura utile ad informare e formare i lavoratori circa l'individuazione dei fattori che contribuiscono a realizzare un ambiente di lavoro esente da comportamenti discriminanti ed offensivi.
2. Tutti i lavoratori, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo, devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona, nonché a promuovere un sereno clima relazionale.
 3. I direttori generali e i dirigenti, inoltre, sono tenuti ad assicurare condizioni ambientali ed organizzative tali da prevenire eventuali forme di isolamento e discriminazione, nonché a vigilare, nell'ambito delle rispettive competenze, sull'applicazione e sul rispetto delle norme del presente Codice.

TITOLO II DEFINIZIONI

Art.3 Pari opportunità

1. Per "pari opportunità" s'intende l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, alla religione ed alle convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età e all'orientamento sessuale.

Art.4 Benessere organizzativo

1. Per "benessere organizzativo" s'intende la capacità di un'organizzazione di realizzare e mantenere il più alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, attraverso la costituzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità di vita dei lavoratori e delle prestazioni. La sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia e la sicurezza degli ambienti di lavoro, costituisce elemento importante anche ai fini dello sviluppo e del miglioramento dell'operato della pubblica amministrazione.

Art.5
Discriminazione

1. Per “discriminazione” s’intende qualsiasi atto, comportamento, disposizione, criterio, prassi o patto che, in riferimento alla sfera personale e sociale dei lavoratori (genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, caratteristiche somatiche, disabilità, religione, lingua, opinioni personali e politiche), produca un effetto pregiudizievole (discriminazione diretta) o una situazione di particolare svantaggio (discriminazione indiretta).

Art.6
Molestia morale e psicologica

1. Per “molestia morale o psicologica” s’intende qualsiasi azione, omissione o comportamento, verbale e non, che rechi offesa alla persona, alla sua professionalità o alla sua integrità psico-fisica e che ponga in situazione di “pericolo” il rapporto di lavoro o che degradi il clima lavorativo, ivi incluse le forme di violenza psicologica esercitate sul luogo di lavoro.

Art.7
Mobbing e condotte mobbizzanti

1. Per “*mobbing*” s’intende qualsiasi forma di persecuzione in occasione di lavoro esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi di pari grado e/o inferiore (mobbing orizzontale), oppure di grado superiore (mobbing verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, è tale da costituire nocumento per l’integrità psico-fisica del lavoratore, ovvero, da determinarne l’allontanamento dal relativo ambiente di lavoro.
2. Per “condotte mobbizzanti” s’intendono tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psico-fisica che si manifesta in forme ansioso-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono evolversi anche in disturbi psicosomatici.
3. Le condotte mobbizzanti possono manifestarsi con:
 - a. attacchi, individuali o collettivi, contro la persona del lavoratore, il lavoro svolto, la funzione lavorativa ricoperta o contro lo status stesso di lavoratore;
 - b. umiliazioni continue con offese o derisioni; critiche e sabotaggi ripetuti all’operato del lavoratore; declassamento e svalutazione del ruolo del lavoratore anche privandolo delle necessarie risorse strumentali – c.d. “sindrome della scrivania vuota”- o mettendo in discussione capacità prima apprezzate; emarginazione del lavoratore dal contesto lavorativo e relazionale;
 - c. esercizio continuo di azioni sanzionatorie -in tutto o in parte pretestuose- mediante l’uso improprio di visite fiscali o di idoneità, di contestazioni disciplinari, di trasferimenti o di rifiuti sistematici all’accoglimento di richieste di permessi, di ferie o di altre istanze.

Art.8
Molestia sessuale

1. Per “molestia sessuale” s’intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che arrechi offesa alla dignità e

libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

2. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:
 - a. richieste esplicite od implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto;
 - b. minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
 - c. contatti fisici fastidiosi o indesiderati;
 - d. apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità;
 - e. gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
 - f. esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
 - g. scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

TITOLO III SERVIZI, ORGANI E PROCEDURE

Art. 9 Sportello di ascolto

1. Lo sportello di ascolto è un servizio dell'Amministrazione che, nell'ambito delle materie di cui al presente Codice, svolge funzioni di accoglienza, supporto, orientamento ed informazione, per tutti i lavoratori del Ministero che ad esso si rivolgono.
2. Presso lo sportello di ascolto opera personale con comprovata esperienza e competenza nelle materie oggetto del presente Codice.

Art. 10 Organi

1. Per le finalità di cui al presente Codice sono istituiti i seguenti organi:
 - a. il Consigliere di fiducia;
 - b. la Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Art. 11
Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere di fiducia, di seguito denominato Consigliere, fornisce al lavoratore ,nell'ambito delle materie di cui al presente Codice e nelle altre eventuali fattispecie previste in materia dalla normativa vigente, sostegno ed assistenza anche con riferimento alle misure da adottare.
2. Il Consigliere svolge funzioni di consulenza nei confronti dell'Amministrazione e del CUG Salute e partecipa alle iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione in materia promosse dall'Amministrazione.
3. Il Consigliere svolge le funzioni relative alla procedura informale e formale di cui agli artt. 15 e 16 del presente Codice.
4. Il Consigliere annualmente relaziona circa l'attività svolta al Direttore generale responsabile della gestione delle risorse umane ed al CUG Salute.

Art. 12
Modalità di individuazione e requisiti del Consigliere di fiducia

1. Il Consigliere è selezionato, attraverso interpellò:
 - prioritariamente tra i dipendenti di ruolo del Ministero della Salute;
 - tra il personale comandato da altre amministrazioni e tra il personale in servizio a tempo determinato;
 - tra altro personale non rientrante nelle precedenti categorie.
2. I candidati devono avere un'anzianità di almeno 5 anni di servizio presso il Ministero della Salute, ed essere in possesso di diploma di laurea specialistica/magistrale, nonché di comprovate competenze, esperienze e capacità nell'ambito socio-sanitario, psicologico e giuslavoristico.
3. Nell'ambito delle candidature presentate, il Direttore generale responsabile della gestione delle risorse umane, nomina il Consigliere, sentito il CUG Salute e la *Conferenza permanente dei direttori generali* del Ministero.
4. Il Consigliere dura in carica due anni, rinnovabili con la medesima procedura di cui ai commi 1 e 2, e può essere sostituito prima della scadenza dell'incarico solo qualora vi siano cause motivate che impediscano la prosecuzione del mandato.
5. Il Consigliere espleta il proprio incarico in piena autonomia e durante l'orario di servizio nei locali messi a disposizione dal Ministero che provvede, altresì, a fornire ogni necessario supporto allo svolgimento delle sue attività. Le attività del Consigliere sono considerate come parte del carico lavorativo della persona incaricata. Salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione decentrata di amministrazione, per l'incarico non sono previsti compensi aggiuntivi.

Art. 13

Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro

1. La Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, *mobbing*, violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, di seguito denominata Conferenza, è costituita:
 - a. dal Presidente del CUG Salute o da un suo delegato, con funzioni di presidente;
 - b. dal Direttore della Direzione generale responsabile della gestione delle risorse umane o da un suo delegato;
 - c. dal Direttore della Direzione generale da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato o da un suo delegato;
 - d. da un rappresentante sindacale territoriale o nazionale o da un rappresentante della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU), scelto dal lavoratore;
 - e. dal medico competente, responsabile della sede di lavoro.
2. I componenti non devono essere personalmente coinvolti nel caso trattato, anche per quel che concerne la sussistenza di vincoli di parentela entro il quarto grado riferiti al componente medesimo o al coniuge. Ove personalmente coinvolti, i componenti devono astenersi e si applicheranno i seguenti criteri:
 - a. il Presidente della Conferenza sarà sostituito dal Direttore della Direzione generale responsabile della gestione delle risorse umane;
 - b. il Direttore della Direzione generale responsabile della gestione delle risorse umane sarà sostituito con altro Direttore generale scelto a sorte tra quelli in servizio;
 - c. il Direttore generale da cui dipende l'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato sarà sostituito con altro Direttore generale scelto a sorte tra quelli in servizio;
 - d. il medico competente sarà sostituito con altro medico da estrarre a sorte nell'ambito di una apposita terna di nominativi precostituita ogni tre anni.
3. Alla Conferenza partecipa il Consigliere con funzioni consultive, nonché, con le stesse funzioni e su richiesta della stessa, uno psicologo e/o figure professionali esperte in materia, di enti con i quali l'Amministrazione abbia, eventualmente, stipulato apposite convenzioni.
4. Segretario della Conferenza è il dirigente preposto all'ufficio cui è attribuita la competenza in materia di promozione del benessere psicofisico negli ambienti di lavoro od un suo delegato.

Art. 14

Procedure

1. Il lavoratore che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurare casi di violazione del diritto di pari opportunità, di violenza, discriminazione, molestia o *mobbing*, di cui al presente Codice, come pure ogni altra fattispecie in materia, può avvalersi, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, delle

forme di tutela ivi previste, ricorrendo alla procedura informale di cui all'art.15 ovvero, alla procedura formale di cui all'art.16.

Art. 15 ***Procedura informale***

1. Qualora il lavoratore ritenga di essere oggetto sul luogo di lavoro di atti o comportamenti che, presumibilmente, possono configurare casi di violenza, discriminazione, molestia o *mobbing* di cui al presente Codice può rivolgersi al Consigliere di fiducia al fine di verificare la situazione di disagio, favorirne il superamento e ripristinare un sereno ambiente di lavoro.
2. Il Consigliere di fiducia, previa eventuale richiesta scritta da parte dell'interessato, di cui rilascia al medesimo copia per ricevuta:
 - a. procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie;
 - b. esamina il caso fornendo all'interessato ogni utile informazione, in relazione alla gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela, anche giurisdizionali, previste dall'ordinamento;
 - c. rilevata la non manifesta infondatezza della segnalazione, previo consenso dell'interessato:
 - assume ogni utile iniziativa per la risoluzione del problema;
 - richiede, ove ritenuto necessario, il parere del medico competente e si avvale di collaborazioni interne o degli Enti con i quali l'Amministrazione abbia, eventualmente, stipulato convenzioni in materia;
 - sente le parti coinvolte e valuta, con il consenso delle stesse, l'opportunità di un loro confronto diretto, in sua presenza;
 - d. al termine della procedura, da completarsi entro 30 giorni dalla data di ricevuta della richiesta, comunica per iscritto a tutte le parti coinvolte le proprie conclusioni, anche suggerendo le azioni più idonee per la risoluzione del caso;
 - e. in caso d'insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità, il Consigliere informa l'interessato in ordine ai diversi percorsi atti a trovare una soluzione.
3. L'Amministrazione fornisce la necessaria collaborazione all'attività del Consigliere.
4. L'interessato può, in ogni momento, rinunciare alla procedura intrapresa con atto scritto, con le medesime modalità di cui al comma 1, oppure richiedere l'avvio della procedura formale di cui al successivo art. 16.

Art. 16 ***Procedura formale***

1. In alternativa alla procedura di cui all'articolo 15, o quando la medesima non abbia avuto effetto, il lavoratore può presentare istanza scritta di attivazione della Conferenza. L'istanza è presentata, in busta chiusa, al segretario della Conferenza di cui all'art.13, comma 3, che rilascia, ove richiesto, ricevuta di avvenuta consegna contenente data e firma, oppure a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, apponendo sulla busta la seguente dicitura: *“Riservata alla Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing e violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro”*.

2. La busta deve contenere, al suo interno:
 - a. scheda contenente le generalità del lavoratore, l'ufficio di appartenenza e il nominativo del rappresentante di cui all'art. 13, comma 1, lett. d);
 - b. ulteriore busta chiusa recante la seguente dicitura *“Riservata alla Conferenza per la trattazione dei casi di violenza morale e psicologica, discriminazione, mobbing e violazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro - Istanza”* contenente al suo interno l'istanza con la descrizione circostanziata dei fatti e, se possibile, la documentazione attinente.
3. La Conferenza si riunisce entro 15 giorni dalla data di ricezione della busta su convocazione del Segretario; a tal fine il Segretario provvede ad aprire solo la prima busta per accedere alle informazioni contenute nella scheda di cui al comma 2, lett. a).
4. La Conferenza:
 - a. nel corso della prima riunione accerta l'integrità della busta di cui al comma 2, lett. b., procede all'apertura della stessa ed esamina preliminarmente l'istanza al fine di accertare la regolarità della propria composizione, sostituendo gli eventuali componenti tenuti ad astenersi;
 - b. esamina nel merito l'istanza e se, sulla base della documentazione presentata dall'istante, non la ritiene manifestamente infondata, dà incarico al Consigliere di fiducia di effettuare la relativa istruttoria;
 - c. valuta, al termine della fase istruttoria, le informazioni e documentazioni raccolte dal Consigliere sul caso in esame;
 - d. effettua l'audizione delle parti;
 - e. procede, se ritenuto opportuno e con il consenso delle parti, ad un confronto diretto delle stesse. Il confronto è obbligatorio se richiesto da entrambe le parti.
5. Il Consigliere effettua l'istruttoria entro 30 giorni dalla data della prima riunione della Conferenza, prorogabili a 60 giorni per motivate esigenze.
6. La Conferenza individua, entro 30 giorni dalla data di acquisizione dell'istruttoria presentata dal Consigliere, gli interventi utili, previsti dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti, alla risoluzione del caso e li propone ai competenti organi dell'Amministrazione.
7. La procedura formale deve concludersi entro il termine massimo di 90 giorni dalla prima riunione della Conferenza.

Art. 17
Clausola di salvaguardia

1. Durante il periodo di svolgimento delle procedure informali o formali, di cui ai precedenti artt. 15 e 16, fatti salvi i procedimenti per i quali le disposizioni stabiliscono termini perentori da rispettare, di norma è sospesa l'adozione e l'esecutività di qualsiasi provvedimento nei

confronti dell'istante riconducibile al motivo del contendere, a meno che il provvedimento non venga, anche in via provvisoria, controfirmato per accettazione dallo stesso.

2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

TITOLO IV NORME FINALI

Art. 18 Riservatezza

1. Tutti i soggetti coinvolti nella trattazione dei casi di cui al presente Codice o che a qualsiasi titolo ne siano venuti a conoscenza, sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

Art. 19 Oneri

1. Il presente Codice non produce alcun onere a carico dell'Amministrazione e gli incarichi e le attività ivi previsti s'intendono svolte a titolo gratuito, non essendo previsto alcun compenso diretto o indiretto, né alcuna forma di rimborso.

Art. 20 Norme finali

1. Il presente Codice richiama la normativa vigente nazionale e comunitaria che disciplina le pari opportunità, il benessere organizzativo, le discriminazioni, le molestie morali, psicologiche e sessuali nei luoghi di lavoro.
2. Al fine di garantire la massima diffusione del presente Codice e delle relative modifiche, a tutti i lavoratori che prestano servizio presso il Ministero della Salute, lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Ministero e sulla pagina Intranet dell'Amministrazione.
3. Il presente Codice entra in vigore 15 giorni dopo la sua adozione da parte dell'Amministrazione e può essere modificato a seguito di iniziativa motivata dell'Amministrazione o su richiesta motivata delle OO. SS., previo parere del CUG Salute.
4. Il presente Codice è soggetto a riesame da parte del CUG Salute entro 30 giorni dall'entrata in vigore di specifiche disposizioni normative in materia, al fine di verificarne la conformità o di far apportare gli opportuni correttivi dall'Amministrazione.

Roma, li 25 marzo 2015