

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E LA TUTELA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIE IL MOBBING, E PER LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

TITOLO I
Principi generali e definizioni

Art.1. Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente Codice si propone la finalità di prevenire e contrastare situazioni di discriminazioni, condotte prevaricanti, molestie, mobbing e fenomeni di sopruso o emarginazione sui luoghi di lavoro, al fine di garantire il più assoluto e rigoroso rispetto della dignità personale e delle norme etiche e giuridiche, nonché di favorire una convivenza armonica nell'ambiente di lavoro.
2. Il Codice si applica al personale a tempo determinato e indeterminato, nonché a tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo presso l'Istituto nazionale di Statistica.
3. Il Codice individua gli atti e i comportamenti riferibili a situazioni di mobbing e discriminazioni, fornendo, altresì, strumenti di prevenzione e tutela della dignità del lavoratore, nonché di promozione del benessere organizzativo.

Art. 2. Principi generali

1. L'Istat riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano presso le proprie strutture ad essere trattati con dignità, ad essere tutelati nella propria libertà personale e a vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.
2. A tal fine, l'Istat si impegna a:
 - a) promuovere il benessere organizzativo;
 - b) promuovere e mantenere il benessere psico-fisico e sociale dei lavoratori, incentivandone la motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento e assicurando la corretta circolazione delle informazioni;
 - c) incentivare modelli lavorativi fondati sulla collaborazione reciproca e sulla promozione delle pari opportunità;
 - d) assicurare l'adozione di misure idonee a prevenire e sanzionare le condotte riferibili a discriminazioni, molestie, mobbing o comunque tali da provocare disagio o malessere psicofisico;
 - e) eliminare disfunzioni organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico.

Art. 3. Benessere organizzativo

1. Per benessere organizzativo s'intende la capacità di un'organizzazione di creare specifiche condizioni per 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.
2. Il benessere organizzativo sussiste in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adequata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale.

Art. 4. Discriminazioni

1. È vietata ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, in pregiudizio dei lavoratori, anche ai sensi degli artt. 25 e segg. D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.
2. Fermo restando quanto previsto dalle fonti legislative e contrattuali, ai sensi del presente Codice la discriminazione diretta ha luogo quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, in ragione del genere, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.
3. Fermo restando quanto previsto dalle fonti legislative e contrattuali, ai sensi del presente Codice la discriminazione indiretta ha luogo quando una disposizione, una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere alcune persone, in ragione del genere, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età, dell'orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, in una posizione di svantaggio, rispetto ad altre persone.

Art. 5. Molestie

1. La molestia ha luogo in presenza di un comportamento avente lo scopo e/o l'effetto di violare la dignità della persona e di creare un clima e un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo.
2. Le molestie sessuali si verificano in presenza di un atto e/o un comportamento a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, espresso in forma verbale, non verbale o fisica, che arrechi, di per sé o per la sua insistenza, offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e umiliante.
3. Si intende per molestia sessuale, altresì, ogni atto o comportamento che tenda ad usare, a scopo ricattatorio e per ottenere prestazioni sessuali, le decisioni riguardanti l'assunzione, il mantenimento del posto di lavoro, la

formazione professionale, la carriera, gli orari, gli emolumenti o un altro aspetto della vita lavorativa del dipendente cui è diretto.

Art. 6. Mobbing

1. Per mobbing si intende ogni forma di violenza morale e psicologica, attuata nell'ambito del contesto lavorativo, consistente in una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, reiterati sistematicamente nel tempo, posti in essere nei confronti di una persona da parte dei colleghi e/o del superiore gerarchico, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di isolarlo o di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.
2. Gli atti e i comportamenti di cui al comma 1 possono essere di carattere omissivo o commissivo, e, anche se leciti in sé considerati, sono caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal contesto lavorativo di riferimento ed hanno il fine e/o la conseguenza di compromettere la salute e la dignità del lavoratore.

Art. 7. Consigliere/a di fiducia

1. Il Consigliere/a di fiducia, in considerazione di quanto previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 dell'11 febbraio 1994 e, con particolare riguardo al fenomeno del mobbing, dalla risoluzione A5-0283/2001 del 20 settembre 2001, è la figura alla quale può rivolgersi, per essere consigliato ed assistito nelle procedure di cui agli artt. 12 e 13, il personale di cui all'art. 1, comma 2, che percepisca un particolare disagio lavorativo o che ritenga di essere vittima degli atti o comportamenti di cui agli artt. 4, 5 e 6 del presente codice.
2. Il Consigliere/a di Fiducia è una figura istituzionale di provenienza esterna all'Istituto ed esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.
3. L'incarico è conferito in seguito a procedure comparative, sulla base di requisiti e criteri stabiliti sentito il Comitato Unico di garanzia (CUG), che tengano conto sia del percorso culturale del candidato, con preferenza per l'ambito giuslavoristico e/o socio/psicologico, sia del percorso professionale, con preferenza per l'ambito del pubblico impiego, nonché di ogni esperienza significativa, debitamente attestata, maturata in ambito nazionale o internazionale, sulla tematica delle discriminazioni nell'ambito del rapporto di lavoro e del disagio lavorativo, del mobbing e delle molestie sessuali.

4. Il Consigliere/a di fiducia dura in carica 3 anni; per garantire la continuità della sua azione, l'Istat si impegna a nominare il successore prima della scadenza del mandato.
5. L'incarico può essere revocato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, anche su segnalazione del CUG, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente Codice.
6. Il Consigliere/a di fiducia presenta, ogni anno, una relazione sulla propria attività al CUG ed al Direttore Generale.
7. Il Consigliere/a di fiducia può partecipare alle riunioni del CUG con funzione propositiva, senza diritto di voto e può partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Istituto sui temi di interesse.
8. L'Istituto assicura al Consigliere/a di fiducia i mezzi, i locali e gli strumenti necessari per adempiere alle sue funzioni; in particolare, l'Istat garantisce allo stesso libero accesso agli atti relativi al caso trattato, fornendo tutte le informazioni necessarie allo svolgimento dei suoi compiti.

Titolo II

Attività di prevenzione

Art. 8. Sportello di ascolto

1. Il Consigliere/a di fiducia attiva e gestisce in piena autonomia uno sportello di ascolto per le problematiche da disagio lavorativo, garantendo la totale riservatezza in ordine alle circostanze delle quali è a conoscenza in ragione del suo mandato.
2. La sede dello sportello di ascolto è situata nel polo centrale ed è adibita a ricevimento dei lavoratori e delle lavoratrici.
3. Lo sportello di ascolto è attivo almeno due ore a settimana ed è disponibile per il personale di tutte le sedi Istat, comprese quelle territoriali anche attraverso l'utilizzo di strumenti telematici.
4. Nel pieno rispetto della tutela alla riservatezza dei dati individuali e sensibili, il Consigliere/a di fiducia partecipa a momenti periodici di raccordo promossi dal CUG che prevedono il coinvolgimento dei diversi organismi che si rapportano, ciascuno per quanto di propria competenza, con la gestione delle criticità in ambito del benessere lavorativo: la Consigliera di parità, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane, il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Art. 9. Informazione e diffusione

1. L'Istituto adotta tutte le iniziative e le misure organizzative idonee ad assicurare la massima informazione e formazione sulle finalità e sui procedimenti disciplinati dal presente Codice di condotta.

2. Al fine di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona, il presente Codice è reso disponibile a tutti i soggetti di cui all'art. 1, comma 2 attraverso diffusione sul sito web e sulla intranet.
3. L'Istat, anche su proposta del CUG, predispone specifici momenti di informazione e diffusione di dati relativi alle attività svolte in merito alla prevenzione degli atti e comportamenti oggetto del presente Codice e promuove la diffusione di informazioni anche attraverso la pubblicazione telematica di domande e risposte in materia.

Art. 10. Attività di formazione

1. L'Istat include, nei programmi di formazione del personale, specifici interventi formativi destinati ai componenti del CUG e a tutto il personale investito di compiti connessi con il benessere organizzativo, in ordine ai temi della discriminazione, delle molestie e del mobbing.
2. L'Istat favorisce e sostiene le iniziative di formazione e informazione, anche promosse dal CUG, per sensibilizzare il personale dirigenziale, che ha il compito di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona sul posto di lavoro.

Titolo III Forme di tutela

Art. 11. Strumenti di tutela

1. Il lavoratore che ritenga di aver subito, nel luogo di lavoro, atti o comportamenti afferenti la violazione del diritto alle pari opportunità, o comportamenti violenti, discriminatori, di molestia o mobbing ovvero che percepisca un particolare disagio lavorativo ai sensi del presente Codice, può avvalersi, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale, delle forme di tutela ivi previste, ricorrendo alla procedura informale di cui all'art. 12 o alla procedura formale di cui all'art. 13.

Art. 12. Procedura informale

1. Il lavoratore che ritiene di aver subito gli atti e/o comportamenti pregiudizievoli di cui all'art. 11, può richiedere, senza alcuna formalità, l'intervento del Consigliere/a di fiducia, al fine di tentare una soluzione diretta a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e impedirne il ripetersi.
2. A seguito dell'avvio della procedura informale, il Consigliere/a di fiducia procede, in via riservata, all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie; esamina il caso fornendo all'interessato ogni utile informazione, in relazione alla gravità dei fatti, sulle possibili forme di tutela previste dall'ordinamento; previo consenso dell'interessato, assume ogni

utile iniziativa per la risoluzione del problema; fornisce, ove richiesto, la necessaria assistenza al lavoratore in tutte le fasi della vicenda.

3. Ai fini di cui al comma precedente, il Consigliere/a di fiducia tenta soluzioni pacifiche anche mediante incontri di conciliazione fra le persone coinvolte, suggerendo soluzioni dirette a ripristinare una condizione di benessere e un clima di distensione nell'ambiente di lavoro.
4. L'intervento del Consigliere/a si conclude in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato e comunque entro 30 giorni dalla richiesta, fatte salve le situazioni di particolare urgenza.

Art. 13. Procedura concordata

1. Il Consigliere/a di fiducia, con particolare riguardo a rilevanti situazioni di disagio lavorativo riferite all'adozione di misure organizzative, a seguito di apposita istanza del lavoratore, può attivare, tramite il Presidente del CUG, la convocazione di una riunione ai sensi del comma successivo. La convocazione della riunione può essere richiesta qualora la procedura informale di cui ai precedenti commi non abbia prodotto il risultato di agevolare il raffreddamento del conflitto e il raggiungimento di una soluzione collaborativa.
2. Il Presidente del CUG, entro 7 giorni dalla richiesta, in raccordo con il Consigliere/a di fiducia e con il lavoratore interessato, individua i soggetti istituzionali idonei ad adottare gli interventi utili alla soluzione del problema, convocando una riunione di coordinamento alla quale possono essere chiamati a partecipare il Direttore delle risorse umane, il Direttore e il Capo Servizio preposti all'ufficio di assegnazione del lavoratore interessato, o loro delegati; un rappresentante sindacale territoriale o nazionale o un rappresentante della Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) ovvero una persona di fiducia scelta dal lavoratore fra i dipendenti dell'Istituto; il medico competente responsabile della sede di lavoro di assegnazione ed ogni altro soggetto interessato. Deve, in ogni caso, essere convocato alla riunione il Consigliere/a di fiducia.
3. I soggetti di cui al precedente comma, acquisito ogni elemento utile ai fini della valutazione, individuano prontamente, e comunque non oltre 30 giorni, gli interventi utili alla soluzione del problema, anche in collaborazione con altri organi competenti.
4. L'interessato può, in ogni momento, rinunciare alla procedura intrapresa, oppure richiedere l'avvio della procedura formale di cui al successivo art.14.

Art. 14. Procedura formale

1. L'interessato/a, qualora non ritenga opportuno attivare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rilevato insoddisfacente, può, anche con l'eventuale supporto del Consigliere/a di fiducia, inoltrare formale denuncia al proprio Dirigente di Struttura oppure

direttamente all'Ufficio Procedimenti disciplinari in ordine al comportamento mobbizzante, violento, molesto o discriminatorio subito

2. La procedura formale si svolge, ove compatibile, con le modalità previste dall'art. 55 *bis*, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

Art. 15. Nullità ed annullabilità degli atti

1. Sono nulli tutti gli atti dei quali sia verificata, all'esito della conclusione della procedura formale o di quella informale, la natura discriminatoria, mobbizzante, ritorsiva o molesta.
2. Sono parimenti nulli i provvedimenti relativi alla posizione soggettiva del lavoratore che abbia posto in essere una denuncia per i comportamenti di cui agli artt. 4, 5, 6 del presente Codice, in qualunque modo peggiorativi della propria condizione professionale, compresi i trasferimenti o i licenziamenti, adottati entro un anno dalla denuncia.
3. Sono soggetti ad annullamento, anche su istanza dei diretti interessati, gli atti dei quali sia stata verificata, all'esito della conclusione della procedura formale o di quella informale, la contrarietà ai principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ.

Art. 16. Trattamento dei dati personali

1. I dati necessari per l'espletamento delle attività di cui al presente Codice sono trattati in conformità alla normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali.
2. È fatto divieto a tutti coloro i quali siano coinvolti nella procedura formale e informale, ed in particolare al Consigliere/a/a di fiducia, agli eventuali collaboratori, ai membri del CUG, nonché a coloro che rendono eventuale testimonianza su atti o comportamenti di cui agli artt. 4, 5, 6 del presente Codice, di divulgare i fatti di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione dei singoli casi, nonché di diffondere o comunicare a soggetti terzi non autorizzati i dati personali ai quali abbiano accesso per le medesime attività.