



Ministero dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL PERSONALE
E DEI SERVIZI

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE

LA CAPO DEL DIPARTIMENTO

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

VISTA la legge 20 maggio 1970, n. 300;

VISTA la Raccomandazione della Commissione europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, n. 92/131/CEE del 27 novembre 1991, pubblicata nella G.U.C.E. 24 febbraio 1992 n. 49, e, in particolare, il punto 5 dell'allegato nel quale, tra l'altro, nell'ambito delle raccomandazioni ai datori di lavoro *“Si raccomanda che i datori di lavoro designino una persona competente incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste e che si assuma la responsabilità di contribuire alla soluzione di qualsiasi problema, sia con mezzi informali che formali. (...) In talune organizzazioni essi vengono designati come «consiglieri di fiducia» o «collegli comprensivi» (...)*”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e, in particolare, l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato unico di garanzia per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

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

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 legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e 3 dall'origine etnica”*;

VISTO il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;

VISTA la Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003, che ha inserito il *mobbing* tra le malattie professionali non tabellate ed indennizzabili, fornendo istruzioni operative per la trattazione del caso;

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per la Funzione Pubblica del 24 marzo 2004, recante “Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTA la Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi e la loro fornitura, nella quale sono definite e condannate le molestie e le molestie sessuali;

VISTA la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, concernente l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, e, in particolare, gli articoli 25 e seguenti, specificamente dedicati al contrasto delle discriminazioni nei luoghi di lavoro;

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, in particolare, l’art. 28 che impone di considerare tra i rischi per la salute dei lavoratori anche quelli derivanti da condizioni di stress lavoro-correlato;

VISTO il Codice etico e di comportamento dei dipendenti del Ministero dell’economia e delle finanze approvato con D.M. 10 aprile 2015;

VISTA la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, entrata in vigore con l’adozione del Trattato di Lisbona, il 1° dicembre 2009, e, in particolare, gli articoli 1, 20, 21, 23 e 31;

VISTA la Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, sulle modalità di funzionamento, i criteri di composizione e nomina dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui all’art. 57, come novellato dall’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

VISTO il Regolamento del Comitato unico di garanzia, approvato nella seduta del medesimo Comitato del 31 maggio 2016;

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”, come modificato dal D.P.R. 3 giugno 2023, n. 81;

VISTA la legge del 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;

VISTI gli articoli 2 e 3 del Trattato sull’Unione europea (TUE) e gli articoli 8, 10, 19 e 157 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE);

VISTA la Risoluzione del Parlamento europeo del 24 ottobre 2017, sulle misure legittime per proteggere gli informatori che agiscono nell’interesse pubblico, quando divulgano informazioni riservate di imprese e organismi pubblici;

VISTA la Risoluzione del Parlamento europeo dell’11 settembre 2018 sulle misure per prevenire e contrastare il *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell’UE;

VISTE la Convenzione C190 e la Raccomandazione R206 sulla “Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro” del 21 giugno 2019 adottate dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);

VISTA la Direttiva 27 giugno 2019 n. 2, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle Pari opportunità recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la legge del 15 gennaio 2021, n. 4, recante “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale dell' Area Funzioni Centrali triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 9 marzo 2020;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 9 maggio 2022;

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;

VISTO il Piano Triennale delle Azioni Positive del Ministero dell'economia e delle finanze per il triennio 2020-2022, approvato con D.M. dell'8 dicembre 2020, che prevede come obiettivo 8 la “Attivazione, con il supporto del CUG, di strumenti di ascolto e mediazione sul tema delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro”;

VISTO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Ministero dell'economia e delle finanze, approvato con D.M. del 31 marzo 2023, che nella sezione 2, sottosezione 2.2, individua fra i macro-obiettivi per il triennio 2023-2025 il contrasto e la prevenzione di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

INFORMATE le Organizzazioni Sindacali;

SENTITO il Comitato Unico di Garanzia

DECRETA

Articolo 1 (Premessa)

1. Al fine di prevenire e contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro e di tutelare l'integrità psico-fisica dei/delle lavoratori/lavoratrici, promuovendo e incentivando l'adozione di comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza, è adottato il *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze* del personale del Ministero dell'economia e delle finanze, (di seguito Ministero).
2. La tutela della salute psico-fisica del personale del Ministero, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata, 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.
3. Il Codice di condotta costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare, nel rispetto assoluto della riservatezza, qualunque forma di molestia, di mobbing, di *straining* come definiti all'articolo 3.

Articolo 2 (Ambito di applicazione)

1. Tutti/e coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, nell'ambito del Ministero sono tenuti/e all'osservanza delle disposizioni e dei principi contenuti nel presente Codice.

Articolo 3 (*Classificazione dei comportamenti vietati*)

1. Il Ministero si impegna a prevenire e contrastare qualsiasi comportamento riconducibile ai fenomeni riportati nella seguente classificazione e ai comportamenti di seguito indicati ai fini del presente Codice e a titolo esemplificativo:

a) Molestie

La molestia si sostanzia in comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità del/della lavoratore/lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo, anche attraverso i *social media*.

molestia morale: un comportamento ostile, ripetuto nel tempo e diretto contro un individuo, con intento fisicamente o psicologicamente persecutorio, in grado di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona o della sua dignità;

molestia sessuale: ogni atto o comportamento a connotazione sessuale, ivi inclusi atteggiamenti indesiderati di tipo fisico, verbale o non verbale, recanti offesa alla dignità e alla libertà della persona.

b) *Mobbing*

Per *mobbing* s'intende qualsiasi forma di persecuzione in ambiente di lavoro esercitata attraverso una serie di comportamenti aggressivi, vessatori o denigratori, da parte di colleghi/e di pari grado e/o inferiore (*mobbing* orizzontale), oppure di grado superiore (*mobbing* verticale) che, attuata in modo ricorrente e protratta nel tempo, anche attraverso i *social media*, è tale da costituire nocimento per l'integrità psicofisica del/della lavoratore/lavoratrice, ovvero, da determinarne l'allontanamento dal relativo ambiente di lavoro. Sono condotte mobbizzanti tutti quei comportamenti che provocano un danno di natura psicofisica che si traduce in forme ansioso-depressive quali atteggiamenti apatici, aggressivi, di isolamento e di demotivazione che possono generare anche disturbi psicosomatici.

c) *Straining*

Lo *straining* è una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce da parte dello *strainer* (solitamente un/a superiore) almeno un'azione discriminante, anche attraverso i *social media*, che procura effetti negativi duraturi nel tempo nell'ambiente di lavoro. Lo *straining*, a differenza del *mobbing*, è caratterizzato dalla mancanza di una frequenza significativa di azioni ostili e ostative che, pur essendo sporadiche e talvolta circoscritte, comportano un grave disagio in ambito lavorativo e i cui effetti sono duraturi nel tempo. Tali condotte sono, infatti, in grado di produrre situazioni altamente stressanti, causando disturbi psico-somatici, psico-fisici o psichici.

2. È da considerare contrario ai principi del presente Codice, in aggiunta ad ogni fattispecie penalmente rilevante, qualsiasi comportamento che si traduca in una violazione dei principi di integrità e dignità della persona, fra i quali si segnalano, a titolo esemplificativo, i seguenti:

a) porre in essere l'isolamento logistico del/della lavoratore/lavoratrice, in assenza di reali esigenze organizzative;

b) ostacolare, svalutare o denigrare l'esecuzione del lavoro anche attraverso la privazione dei mezzi necessari al suo svolgimento;

c) 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;

d) svalutare sistematicamente la prestazione del/della lavoratore/lavoratrice giungendo a svilirne la professionalità e le capacità, anche attraverso i *social media*;

- e) assegnare obiettivi o carichi di lavoro manifestamente eccessivi e/o irrilevanti o impossibili da raggiungere;
- f) manifestare evidente e irragionevole ostruzionismo in riferimento a richieste di formazione, di permessi e altri istituti legislativamente o contrattualmente previsti;
- g) porre in essere ogni altro atto discriminatorio riconducibile, in particolare, ai seguenti fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, religione, disabilità, motivi etnici e razziali, convinzioni politiche.

Articolo 4 (Dovere di collaborazione)

1. Ciascun/a lavoratore/lavoratrice ha il dovere di collaborare con l'Amministrazione per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno/a e siano favorite corrette relazioni interpersonali.
2. Ciascun/a dirigente, anche in qualità di datore/datrice di lavoro:
 - 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 tutte le forme di discriminazione;
 - c) tutela il personale che segnala casi di discriminazione/molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta;
 - d) collabora con gli Uffici competenti del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi per la promozione e la realizzazione di ogni misura preventiva e repressiva dei fenomeni di cui al precedente articolo 3.

Articolo 5 (Compiti dell'Amministrazione)

I competenti Uffici del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero:

- a) assicurano, anche su proposta del Comitato unico di garanzia, la diffusione a tutto il personale di materiale informativo sul fenomeno del *mobbing* e sugli altri fenomeni riconducibili a forme di discriminazione o molestie di cui ai precedenti articoli.
- b) predispongono, anche tenuto conto delle eventuali proposte elaborate dal Comitato unico di garanzia, 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;
- c) promuovono, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del presente Codice di condotta;
- d) promuovono la figura del/della Consigliere/a di fiducia di cui all'articolo 6 e l'attività svolta come specificato nel successivo articolo 7,

Articolo 6 (Consigliere/a di fiducia)

1. È istituita, presso la sede centrale del Ministero, la figura del/della Consigliere/a di fiducia, con compiti di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti del personale che ne richieda l'intervento in quanto si ritiene oggetto di comportamenti o atti di discriminazione o di molestie, *mobbing* o *straining* come sopra definiti.

2. Il/La Consigliere/a di fiducia è individuato/a a seguito di espletamento di una procedura di interpello cui possono partecipare i/le dipendenti di ruolo del Ministero dell'economia e delle finanze in possesso dei seguenti requisiti all'atto di presentazione della propria candidatura:

- anzianità di servizio di almeno 5 anni presso il Ministero dell'economia e delle finanze;
- laurea e comprovata esperienza in ambito giuslavoristico, psicologico, sociologico, nonché nelle tematiche di anti-discriminazione nell'ambito del rapporto di lavoro e del disagio lavorativo.

In considerazione della professionalità richiesta, può essere prevista la frequenza di specifici percorsi formativi, a carico dell'Amministrazione.

In caso di esito infruttuoso della procedura selettiva riguardante il personale interno, la nomina del/la Consigliere/a avviene attraverso la stipula di convenzioni con altre Amministrazioni pubbliche.

3. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a dal/dalla Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi del Ministero, sentito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

4. L'incarico, della durata di anni due e rinnovabile per una sola volta, è conferito dall'Amministrazione in conformità alla normativa vigente, ed è considerato positivamente nell'ambito misurazione della *performance* individuale e organizzativa. L'incarico, in prima applicazione del presente Codice e nelle more della piena attuazione dell'Ordinamento professionale previsto dal CCNL-Funzioni Centrali 2019/2021, è a titolo gratuito. In caso di ricorso a convenzioni con altre Amministrazioni pubbliche, si rimanda al contenuto delle stesse per la definizione dell'incarico.

5. L'incarico di Consigliere/a di fiducia può essere revocato, con provvedimento motivato, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza.

6. Al/Alla Consigliere/a di fiducia viene garantito l'accesso agli atti e ai documenti amministrativi necessari alla definizione del caso trattato, nel rispetto della normativa in materia di privacy, nonché assicurati i mezzi, i locali e gli strumenti, anche informatici, necessari all'adempimento delle sue funzioni.

7. Il/La Consigliere/a di fiducia svolge il suo ruolo in orario di lavoro. L'Amministrazione deve tener conto dell'attività di Consigliere anche ai fini dell'assegnazione dei carichi di lavoro.

8. Il/La Consigliere/a di fiducia esercita la propria funzione nella più ampia autonomia, anche riguardo ogni struttura organizzativa dell'Amministrazione, e nell'assoluto rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti, garantendo la neutralità e l'imparzialità rispetto ai casi trattati, nonché la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

8. Il/La Consigliere/a di fiducia invia entro il primo marzo di ciascun anno, una relazione al Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi (capodipartimento.dag@pec.mef.gov.it) e al Comitato Unico di Garanzia (cug.mef@mef.gov.it), sull'attività svolta e sulla casistica riscontrata, priva di dati identificativi, al fine di garantire la necessaria riservatezza. Nella relazione potranno essere suggerite azioni opportune, specifiche o generali, volte alla promozione ed al mantenimento di un ambiente di lavoro conforme ai principi del presente Codice.

9. Rientra, altresì, fra i compiti del/della Consigliere/a di fiducia promuovere attivamente le iniziative di prevenzione, informazione e sensibilizzazione, anche assieme all'Amministrazione sui temi del presente Codice nonché partecipare, se invitato/a, alle riunioni del Comitato Unico di Garanzia. Il nominativo, corredato da curriculum vitae, e i riferimenti relativi al/alla Consigliere/a di fiducia sono pubblicati nella sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia del sito istituzionale.

10. Tenuto conto anche delle segnalazioni e del riscontro a seguito di iniziative di informazione e

sensibilizzazione rivolte agli uffici territoriali, il/la Consigliere/a di fiducia può essere coadiuvato/a da una rete di referenti individuati dall'amministrazione su sua richiesta all'esito di una procedura di interpello a cura del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi - Direzione del personale o attraverso le convenzioni stipulate con altre Amministrazioni pubbliche.

Articolo 7 (Sportello d'ascolto)

1. Nell'ambito dei propri compiti, il/La Consigliere/a di fiducia agisce in qualità di "Sportello di ascolto" al quale i/le lavoratori/lavoratrici possono rivolgersi qualora ritengano di essere vittima di discriminazioni, molestie, *mobbing*, *straining* o vivano una situazione di conflittualità o di disagio in ambito lavorativo.

3. Il/La Consigliere/a di fiducia riceve, con cadenza da stabilire, il personale direttamente presso la sede di appartenenza ovvero in collegamento telematico, secondo un calendario semestrale diffuso e reso pubblico sulla Intranet MEF in apposita sezione dedicata al/alla Consigliere/a di fiducia. In qualità di Sportello di ascolto raccoglie le potenziali istanze, fornendo opportune informazioni e documentazione sulle tematiche oggetto del presente Codice e illustra le procedure attivabili per la risoluzione del caso.

4. Nel caso in cui lo ritenga necessario e previo consenso del/della lavoratore/lavoratrice, il/la Consigliere/a di fiducia può interagire con il medico competente e/o con il/la Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione della sede di lavoro del dipendente per eventuali seguiti di competenza.

5. Nell'esercizio della propria funzione, il/la Consigliere/a di fiducia si avvale della segreteria del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Articolo 8 (Procedura informale)

1. Il/La lavoratore/lavoratrice che si ritenga vittima di comportamenti lesivi e/o discriminatori può rivolgersi direttamente al/alla Consigliere/a di fiducia, secondo le modalità diffuse e rese pubbliche sulla Intranet MEF in apposita sezione dedicata. Il/la Consigliere/a di fiducia che pone in essere iniziative volte a rimuovere la situazione di disagio. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il/la lavoratore/lavoratrice potrà avvalersi.

2. Il/La Consigliere/a di fiducia agisce su segnalazione del/della lavoratore/lavoratrice e non può avviare alcuna iniziativa senza il preventivo ed espresso consenso della persona interessata.

3. Il/La Consigliere/a di fiducia, su richiesta del/della lavoratore/lavoratrice, al fine di ottenere l'interruzione dei comportamenti indesiderati, procede all'attivazione di una procedura informale, nel corso della quale può:

- consigliare la persona presunta lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- prevedere un colloquio, in forma riservata, con il/la presunto/a autore/autrice dei comportamenti molesti segnalati;
- acquisire, in forma riservata, eventuali testimonianze e accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore/autrice delle molestie;
- suggerire azioni opportune al fine di assicurare il ripristino di un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del/della lavoratore/lavoratrice coinvolto nel caso;
- relazionarsi ove necessario, con le figure preposte alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di

lavoro, con il Comitato Unico di Garanzia o con altri soggetti interni preposti al contrasto di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro;

➤ vigilare sull'effettiva cessazione del comportamento lesivo.

4. Una volta attivata, la procedura informale può essere interrotta in qualunque momento, qualora la persona lesa rappresenti la propria rinuncia a proseguire nella procedura.

5. La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e, comunque, non oltre quarantacinque giorni dalla data di ricezione della segnalazione.

Articolo 9 (Procedura formale)

1. La persona che si reputi lesa, può presentare denuncia formale scritta all'indirizzo di posta elettronica certificata del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi - Direzione del personale, eventualmente avvalendosi dell'assistenza del/della Consigliere di fiducia.

2. L'Amministrazione - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi - Direzione del personale effettua gli accertamenti preliminari relativi ai fatti segnalati e propone agli Uffici competenti l'adozione delle misure organizzative ritenute di volta in volta utili a ripristinare corrette relazioni interpersonali. Se sussistono i presupposti, attiva il procedimento disciplinare, nelle forme previste dall'art. 55 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii..

3. La procedura formale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e, comunque, non oltre sessanta giorni dalla data di ricezione della segnalazione scritta, tramite una relazione trasmessa al Capo del dipartimento per gli affari generali, del personale e dei servizi.

4. L'Amministrazione - Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi - Direzione del personale - dà comunicazione al Comitato Unico di Garanzia dell'avvio della procedura formale e dell'esito della stessa.

5. È fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale il/la dipendente potrà avvalersi.

Articolo 10 (Norme sanzionatorie)

1. Ogni comportamento teso a discriminare, offendere, emarginare o comunque a determinare situazioni di disagio, costituisce violazione dei principi tutelati dal presente Codice ed è pertanto contrario ai doveri d'ufficio e, indipendentemente dalla configurazione di altre fattispecie di natura penale, civile e amministrativa, è sanzionato disciplinarmente, ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. ii., dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Articolo 11 (Riservatezza)

1. I dati relativi ai/alle lavoratori/lavoratrici che richiedono l'assistenza o l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia rientrano nei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679.

2. Coloro i/le quali, a qualsiasi titolo, vengano a conoscenza di dati personali, fatti o notizie nell'ambito di procedimenti relativi all'attività del/della Consigliere/a di fiducia, sono tenuti a rispettare la massima riservatezza e a non comunicare o diffondere i medesimi dati, fatti o notizie a soggetti non autorizzati al loro trattamento.

3. I dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati in modo da ridurre al minimo i

rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza.

4. La corrispondenza indirizzata al/alla Consigliere/a di fiducia è riservata ed è recapitata direttamente allo Sportello di ascolto.

Articolo 12 (*Attività di sensibilizzazione*)

1. L'Amministrazione favorisce, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con il/la Consigliere/a di fiducia, la diffusione del Codice di condotta presso i dipendenti al fine di consentire un'ampia e sistematica conoscenza dei contenuti dello stesso anche attraverso l'attivazione di specifiche iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione.

Articolo 13 (Monitoraggio e vigilanza)

1. Nell'ambito delle competenze attribuitegli dall'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, il Comitato Unico di Garanzia svolge azioni positive volte prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione, nonché compiti consultivi e di verifica sull'assenza di ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, ovvero di verifica sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro – mobbing.

2. A tal fine l'Amministrazione fornisce al Comitato Unico di Garanzia tutti i dati e le informazioni necessari per svolgere con efficacia le previste attività di monitoraggio e vigilanza.

Articolo 14 (*Disposizione finale ed entrata in vigore del Codice di condotta*)

1. Il presente Codice sostituisce il “Codice per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche – mobbing” adottato il 13 febbraio 2013 e entra in vigore dalla data di pubblicazione nel sito INTRANET del Ministero.

2. L'amministrazione verifica periodicamente i risultati ottenuti con l'adozione del Codice di condotta, anche in esito alle relazioni del/della Consigliere di fiducia e provvede, qualora necessario, a modificare, aggiornare o integrare il Codice, sentito il Comitato Unico di Garanzia.

LA CAPO DEL DIPARTIMENTO

Firmatario1