



REGISTRATO ALLA D.G.R.U.O.  
D.M. n. 029/128/BIS

## *Ministero degli Affari Esteri*

Direzione Generale per le Risorse Umane e l'Organizzazione

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI l'art. 6 del CCNL relativo al personale del comparto Ministeri per il quadriennio normativo 2002/2005 e l'art. 11 del CCNL relativo al personale Dirigente dell'Area I per il medesimo quadriennio normativo, ed in particolare i rispettivi comma 3, lett. d);

VISTA la risoluzione del Parlamento Europeo n. A5-0283/2001 del 20 settembre 2001;

VISTO il d.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18, recante l'ordinamento dell'Amministrazione degli affari esteri, e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, contenente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO l'art. 2087 del codice civile, il quale dispone che: "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro";

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali";

VISTA la direttiva del Ministero della Funzione Pubblica del 24 marzo 2004;

VISTI il decreto ministeriale n. 969 bis del 7.10.2003 (e successive modificazioni), istitutivo del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ed il decreto ministeriale n. 64 bis del 29 febbraio 2008, concernente il funzionamento dello Sportello di ascolto sul fenomeno del mobbing;

CONSIDERATA l'opportunità di promuovere un ambiente lavorativo improntato al rispetto reciproco ed a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare l'ambiente di lavoro, la sicurezza dei lavoratori e le loro prestazioni;

CONSIDERATA la natura meramente ricognitiva ed esplicativa del presente codice, volto a favorire la tutela del benessere psicofisico dei lavoratori mediante l'attuazione di misure dirette a prevenire e contrastare fenomeni di mobbing e, più in generale, qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona sul luogo di lavoro;

CONSIDERATA la proposta formulata dal “Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing” di questo Ministero per l’adozione di un codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing;

## DECRETA

### **Art. 1 (Principi)**

La tutela della salute psicofisica nel luogo di lavoro rappresenta un diritto dei lavoratori ritenuto essenziale anche per l’organizzazione e la gestione delle risorse umane.

L’Amministrazione si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a tutelare la personalità morale ed il benessere psicofisico dei dipendenti. Essa pertanto promuove iniziative utili alla realizzazione ed al mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali basate su principi di rispetto reciproco, trasparenza e correttezza, prevenendo e contrastando ogni eventuale forma di persecuzione psicologica e violenza morale, anche attraverso il ricorso agli opportuni strumenti disciplinari offerti dalla normativa vigente nei confronti di coloro che tengano una condotta contraria ai principi del presente codice.

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. Sistemati e reiterati atti e/o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale e/o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente sono altresì contrari ai doveri d’ufficio e possono quindi essere sanzionati disciplinarmente ai sensi del Decreto Legislativo n.165/2001 e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

### **Art. 2 (Ambito di applicazione)**

Sono tenuti all’osservanza del presente codice i dipendenti del Ministero degli affari esteri ed il personale a vario titolo in servizio presso l’Amministrazione centrale e gli uffici all’estero.

I responsabili di uffici e strutture hanno il dovere di vigilare sull’osservanza del presente codice e di prevenire l’insorgenza del fenomeno di mobbing all’interno dell’ambiente di lavoro.

### **Art. 3 (Definizione)**

Per mobbing si intende una forma di persecuzione psicologica e violenza morale posta sistematicamente in essere nell’ambiente di lavoro nei confronti di un dipendente dal datore di lavoro e/o da altri dipendenti, mediante comportamenti (commissivi e/o omissivi) o atti con connotazioni vessatorie (eventualmente anche leciti, se singolarmente considerati), reiterati e protratti nel tempo, aventi unitariamente l’esito di ledere l’equilibrio psicofisico del lavoratore, ed, in definitiva, di emarginare quest’ultimo dal contesto lavorativo.

#### **Art. 4**

##### **(Comportamenti contrari ai principi del codice di condotta)**

A carattere indicativo e non esaustivo, gli atti ed i comportamenti di cui all'art. 3 possono consistere in:

- calunnie o diffamazioni, offese, maltrattamenti verbali, minacce o atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente od avvilire, anche in forma velata ed indiretta, il lavoratore;
- delegittimazione o depauperamento dell'identità professionale, anche in relazione a soggetti estranei all'Amministrazione;
- immotivata ed ingiustificata esclusione o marginalizzazione del dipendente dalla specifica attività lavorativa affidatagli, immotivata ed ingiustificata attribuzione di carichi di lavoro manifestamente eccessivi o – viceversa – irrisori e/o irrilevanti, immotivata ed ingiustificata rimozione da incarichi già affidati;
- ingiustificato impedimento all'accesso ad informazioni o risorse necessarie allo svolgimento dei compiti assegnati oppure rilascio di informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
- ingiustificati dinieghi o deliberati comportamenti ostruzionistici nei confronti di richieste formulate dal dipendente in relazione a propri diritti e/o interessi legittimi, quali, ad esempio, permessi, ferie, trasferimenti, iniziative formative.

Il legittimo esercizio del potere dell'Amministrazione di organizzare la propria attività, in relazione alle caratteristiche del luogo ove si svolge la prestazione ed alle necessità dell'Ufficio, per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, anche avvalendosi, ove necessario, del proprio potere di controllo e disciplina, non può essere inteso di per sé quale sintomo di volontà persecutoria. In ogni caso, la fisiologica dialettica nell'ambito del rapporto di lavoro non costituisce di per sé mobbing, ove non presenti le caratteristiche di cui all'art. 3.

#### **Art. 5**

##### **(Organi paritetici di prevenzione ed ascolto)**

Al fine di prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing, nonché di assicurare la tutela psicofisica dei lavoratori, operano nell'ambito dell'Amministrazione un Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ed uno Sportello di ascolto che, avvalendosi anche del consigliere di fiducia, agiscono secondo quanto stabilito dalle norme vigenti in materia.

Lo Sportello di ascolto rappresenta la prima struttura di supporto per chiunque, in qualsiasi momento, ritenga di essere vittima del fenomeno del mobbing. Esso agisce in collaborazione con il consigliere di fiducia ed informa il Comitato per favorire il superamento delle situazioni di disagio. Il Comitato, nell'ambito delle competenze conferite dalla legge, attiva la procedura più idonea alla soluzione del caso, informando l'Amministrazione al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti di carattere organizzativo e/o disciplinare. L'Amministrazione, a sua volta, informa il Comitato dei seguiti assicurati alle situazioni segnalate.

**Art. 6**  
**(Riservatezza)**

Nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella trattazione dei casi di mobbing, in particolare coloro che operano nelle strutture istituite a tal fine, sono tenuti alla più assoluta riservatezza su dati personali, fatti, informazioni e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione.

Coloro che si ritengono vittime di mobbing e si rivolgono alle competenti istanze, hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali ed a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

**Art. 7**  
**(Informazione e formazione)**

Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione sulla pagina Intranet e la trasmissione ad ogni ufficio del Ministero degli affari esteri, sia presso la Sede centrale che all'estero ai fini dell'affissione all'Albo dell'ufficio.

L'Amministrazione predispone idonei moduli formativi e di aggiornamento (assicurandone la fruibilità al personale in servizio sia presso la sede centrale che all'estero), al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing e di miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente lavorativo, nonché dell'efficienza della prestazione lavorativa.

**Art. 8**  
**(Vigilanza)**

L'Amministrazione, avvalendosi anche delle informazioni ricevute dal Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, vigila sull'applicazione del presente codice e ne verifica l'efficacia, anche al fine di procedere ad eventuali integrazioni o modificazioni dello stesso.

Il presente decreto sarà pubblicato nel Foglio di Comunicazioni del Ministero degli Affari Esteri.

Roma, 29 maggio 2009

Il Direttore Generale per le Risorse Umane  
e l'Organizzazione  
GIACOMO SANFELICE DI MONTEFORTE