

*Premesso che esistono "diritti inviolabili e inalienabili della persona", che valori fondamentali del vivere civile sono "rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza...", valori comuni in una "società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini" (Trattato di Lisbona), sul luogo di lavoro tali principi devono trovare reale applicazione e ognuno, nell'ambito dell'organizzazione, risponde del proprio operato, in considerazione del ruolo che nella stessa organizzazione esercita. Per promuovere e difendere tali principi l'Istituto Nazionale di Statistica adotta il seguente codice.*

## **CODICE DI CONDOTTA DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA PER LA PREVENZIONE E LA LOTTA CONTRO IL MOBBING E LE MOLESTIE SESSUALI**

### **Art. 1 Obiettivi**

1. Il presente Codice si propone di prevenire eventuali situazioni di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie 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.
2. Ritenendo necessaria una nuova attenzione alla diversa percezione che uomini e donne possono avere di uno stesso comportamento, il presente Codice si propone, inoltre, di favorire una convivenza armonica nell'ambiente di lavoro e di contrastare l'instaurarsi di un sistema di rapporti spersonalizzati e neutri, dal quale siano banditi i rapporti sociali informali e nel quale sia negata la connotazione sessuale di uomini e donne.
3. Il presente Codice è documento ufficiale adottato dall'Istituto a sostegno di chiunque subisca violenza fisica o morale, di qualunque tipo, sul luogo di lavoro.

### **Art. 2 Principi**

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di essere trattati con rispetto e dignità.
2. L'Istituto assicura un ambiente di lavoro idoneo e decoroso, libero da qualsiasi forma di discriminazione e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona.
3. L'Istituto mette a disposizione dei/delle lavoratori/lavoratrici, garantendo la massima trasparenza, le informazioni pertinenti al loro lavoro e assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.

4. Ogni lavoratore e ogni lavoratrice è tenuto/a a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
5. Il mobbing, le molestie sessuali e ogni altra forma di violenza o discriminazione sono inammissibili: essi insidiano la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo negativamente anche sulla prestazione lavorativa, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Istituto.
6. L'Istituto considera che il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, strettamente dipendente dall'ambiente lavorativo anche fisico, dall'organizzazione del lavoro e dalla qualità delle relazioni, sia condizione essenziale per incrementare le prestazioni professionali di prezioso valore aggiunto.
7. L'Istituto assicura pertanto l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire al/lavoratore/lavoratrice che abbia subito mobbing o molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.
8. Chi denuncia casi di mobbing e/o di molestie ha diritto alla riservatezza e deve essere tutelato da qualsiasi rischio di ritorsione diretta o indiretta.
9. La prevenzione e il contrasto di ogni forma di mobbing e di molestia sessuale è obiettivo dell'Istituto, da perseguirsi anche attraverso forme di incentivazione di modelli lavorativi fondati sulla collaborazione, pur nel rispetto della differenza di ruolo dei/delle diversi/e lavoratori/lavoratrici.

### **Art. 3**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente Codice di condotta si applica a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato dell'Istituto Nazionale di Statistica, ivi compresi i dirigenti, e ha per oggetto comportamenti riferibili sia a situazioni di mobbing, sia alle molestie sessuali sul luogo di lavoro e agli atti che comunque possano ledere la pari dignità.

### **Art. 4**

#### **Definizione di mobbing**

1. Rientrano nella definizione di mobbing i complessi fenomeni consistenti in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un/una lavoratore/lavoratrice da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito/a o dal suo superiore gerarchico, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo.

UR - L.F.    2.    

**Art. 5**

**Comportamenti compatibili con la definizione di mobbing**

1. A titolo esemplificativo sono comportamenti ascrivibili a mobbing e censurabili in ambito lavorativo:
  - calunniare o diffamare un/a lavoratore/lavoratrice, oppure le persone a lui care;
  - negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;
  - sabotare od impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro;
  - isolare in modo offensivo il/la lavoratore/lavoratrice, oppure boicottarlo/a o disprezzarlo/a;
  - esercitare minacce, intimorire o avvilitare la persona;
  - insultare, fare critiche esagerate o inappropriate o assumere atteggiamenti o reazioni ostili in modo deliberato;
  - controllare il/la lavoratore/lavoratrice senza che egli/ella lo sappia o con l'intento di danneggiarlo/a;
  - applicare sanzioni a un/una singolo/a lavoratore/lavoratrice senza motivo apparente, senza dare spiegazioni, senza tentare di risolvere insieme a lei/lui i problemi;
  - esercitare ritorsioni nei confronti del/della lavoratore/lavoratrice che agisca giudizialmente nei confronti del datore di lavoro;
  - allontanare immotivatamente, in via definitiva o temporaneamente, un/una lavoratore/lavoratrice dal posto di lavoro o dai suoi doveri;
  - effettuare un trasferimento immotivato o negare senza validi motivi un trasferimento richiesto dal/dalla lavoratore/lavoratrice per serie ragioni soggettive o oggettive;
  - esigere ore di lavoro straordinario non giustificato da esigenze di servizio;
  - manifestare evidente ostruzionismo per quanto riguarda le richieste di formazione e/o di permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente.
  
2. Le condotte di cui al comma precedente e ogni altro atteggiamento offensivo avente connotazione mobbizzante sono caratterizzati da mancanza di rispetto della dignità della persona e risultano lesivi dei principi di ordine generale sui quali si fonda un rapporto interpersonale corretto, rispettoso e non discriminante. Tali atteggiamenti incidono negativamente sia sui singoli individui, sia sui gruppi di lavoro.

**Art. 6**

**Definizione di molestie**

1. Ai fini del presente codice ha rilevanza qualsiasi atto che sia indesiderato e che, di per sé, ovvero per la sua insistenza, sia percepibile, secondo ragionevolezza, come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.
  
2. Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che offendono la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro e che si esprimono con manifestazioni fisiche, verbali o di altro genere.

*[Handwritten signatures and initials]*

**Art. 7****Tipologia di molestie sessuali**

1. A titolo esemplificativo rientrano nella tipologia delle molestie sessuali:
  - richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto;
  - minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale che incidano, direttamente o indirettamente, sulla costituzione, lo svolgimento o l'estinzione del rapporto di lavoro e la progressione di carriera;
  - contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
  - apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
  - gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale;
  - esposizione nei luoghi di lavoro di scritti, immagini, oggetti che alludono al sesso o di materiale pornografico;
  - scritti ed espressioni verbali denigratori e offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso od in ragione della diversità di espressione della sessualità;
  - ogni altro comportamento a sfondo sessuale lesivo della dignità della persona.

**Art. 8****Circostanze aggravanti**

1. Il comportamento mobbizzante o le molestie, come definite agli artt. 4, 5, 6 e 7, assumono particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatto o siano messe in atto abusando della propria posizione professionale. Tali comportamenti costituiscono elementi di giudizio sia nella procedura informale sia nella procedura formale di cui artt. 11, 12, 13.

**Art. 9****Consigliere/a di fiducia**

1. E' istituita la figura del/della Consigliere/a di fiducia al/alla quale può rivolgersi chiunque voglia manifestare o denunciare disagio di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7, in particolare le vittime di mobbing o di molestie sessuali per essere consigliate e assistite nelle procedure informali o formali di cui agli articoli 11, 12 e 13.
2. Il/la Consigliere/a di fiducia è una figura istituzionale, di provenienza esterna all'Istituto, che agisce in piena autonomia.
3. Il/la Consigliere/a di fiducia è acquisito attraverso una convenzione con ente pubblico, ovvero, con contratto di collaborazione esterna, in conformità alle norme vigenti.
4. In caso di convenzione contenuti e modalità della prestazione sono individuati, previo parere del Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing e del Comitato per le pari opportunità (di seguito denominati Comitati).

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including 'L.F.', 'BF', 'DE', 'RO', and others, some with arrows pointing to specific parts of the text above.

DEL 21 DIC. 2009

In caso di collaborazione esterna, l'incarico è conferito in seguito a procedure comparative sulla base di requisiti e criteri stabiliti congiuntamente da Amministrazione e Comitati.

5. Il/la Consigliere/a di fiducia viene individuato/a fra i soggetti in possesso di idonee competenze e capacità professionali. Ai fini dell'individuazione si tiene conto sia del percorso culturale del/della candidato/a con preferenza per l'ambito giuslavoristico o socio/psicologico, sia del percorso professionale con preferenza per l'ambito del pubblico impiego. Si tiene altresì conto 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 con preferenza per la specifica materia del mobbing e delle molestie sessuali.
6. Il/la Consigliere/a può essere revocato/a, con provvedimento motivato del Direttore Generale su segnalazione dei Comitati Paritetico per il mobbing e/o o del Comitato per le Pari opportunità, nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente regolamento nell'esercizio dei propri compiti.
7. Al/alla Consigliere/a di fiducia deve essere garantito libero accesso agli atti relativi al caso trattato e devono essere fornite tutte le informazioni necessarie per la definizione del medesimo. Il/la Consigliere/a di fiducia, inoltre, ha il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.
8. Il/la Consigliere/a di fiducia presenta, ogni sei mesi, una relazione, priva di dati identificativi, sulla propria attività ai Comitati e al Direttore Generale. Copia delle relazioni presentate dal/la Consigliere/a di fiducia viene allegata alla relazione annuale che il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing trasmette al Presidente e al Direttore Generale.
9. Il/la Consigliere/a di fiducia può partecipare alle riunioni dei Comitati con funzione propositiva, senza diritto di voto.
10. Il/la Consigliere/a di fiducia può suggerire ai suddetti Comitati azioni opportune, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Istituto a tale scopo.
11. Il/la Consigliere/a di fiducia dura in carica 2 anni e può essere riconfermato nell'incarico.
12. L'Istituto assicura al/alla Consigliere/a di fiducia i mezzi, i locali e gli strumenti necessari per adempiere le sue funzioni.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "C.P.", "L.F.", "M", "D", "5 BF", "R", "S", "C.P.", "M", "A", "M".

**Art.10**  
**Sportello di ascolto**

1. E' attivato uno sportello per le problematiche da disagio lavorativo, situato all'interno dell'Istituto ed è adibito a ricevimento dei lavoratori e delle lavoratrici.
2. Lo sportello è attivo almeno 2 ore a settimana nella sede centrale dell'Istat ed è disponibile per il personale di tutte le sedi Istat, comprese quelle regionali.
3. Lo sportello di ascolto è gestito in piena autonomia dal/dalla Consigliere/a di fiducia.

**Art. 11**  
**Strumenti di tutela**

1. Il comportamento mobbizzante o le molestie di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7 sono riconosciute fonti di discriminazione diretta e/o indiretta e di negazione dei diritti. Pertanto, la persona che ritiene di aver subito o di subire comportamenti mobbizzanti o molestie può attivare per la tutela della propria dignità:
  - a) la **procedura informale** di cui all'articolo 12 del presente codice;
  - b) la **procedura formale** di cui all'articolo 13 del presente codice.

**Art. 12**  
**Procedura informale**

1. La persona che ritiene di aver subito o di subire comportamenti mobbizzanti o molestie, di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7, interessata a porvi fine in via informale, può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia di cui all'art. 9, per una soluzione atta a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e a impedirne il ripetersi.
2. Il/la consigliere/a di fiducia tenta la soluzione pacifica del caso acquisendo la descrizione dei fatti dalle parti coinvolte, separatamente o, previo consenso delle stesse, congiuntamente.
3. Sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere che alla trattazione del caso sia presente una persona di fiducia o un/una rappresentante sindacale da loro indicato.
4. Il/la denunciante può invitare a partecipare alla procedura informale un/una componente di uno dei due Comitati, da lui/lei scelto.
5. La procedura si chiude in tempi brevi, e in ogni caso non oltre trenta giorni dalla data di presentazione della denuncia.
6. Il/la Consigliere/a di fiducia e le parti coinvolte nella procedura, pongono in essere gli atti e i comportamenti che possono portare a una soluzione soddisfacente del caso.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Ch.", "L.F.", and several other illegible signatures.

**Art 13**  
**Procedura formale**

1. L'interessato/a, qualora non ritenga opportuno tentare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rilevato insoddisfacente, può ricorrere alla procedura formale.
2. Tale procedura prende avvio con una denuncia scritta relativa al comportamento mobbizzante o molesto, indirizzata all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, individuato dall'Istituto.
3. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari trasmette i dati relativi all'andamento delle procedure formali ai Comitati e al/alla Consigliere/a di fiducia.
4. Nel corso del procedimento sia la parte denunciante che la parte denunciata possono richiedere assistenza e consulenza al/alla Consigliere/a di fiducia di cui all'art. 9, ovvero che sia presente una persona di fiducia o un/una rappresentante sindacale da loro indicato.
5. Il/la denunciante può invitare a partecipare alla procedura formale un/una componente di uno dei due Comitati, dal lui/lei scelto.
6. La procedura formale si svolge con le modalità previste dal codice disciplinare di cui al CCNL vigente.

**Art. 14**  
**Annulabilità degli atti**

1. A seguito della procedura formale o informale, gli atti per i quali venga accertato un diretto collegamento ai comportamenti di cui agli artt. 4, 5, 6 e 7, sono soggetti ad annullamento, su istanza dei soggetti legittimati.
2. Sono parimenti annullabili su istanza dei soggetti legittimati, gli atti adottati entro il termine di un anno dalla denuncia che si presumono posti in essere a titolo di ritorsione contro il/la lavoratore/lavoratrice che ha denunciato il comportamento mobbizzante e/o molesto o contro i testimoni che hanno disposto in senso conforme alla denuncia.

**Art. 15**  
**Trattamento dei dati personali**

1. I dati personali indispensabili per l'espletamento delle attività contemplate nel presente Codice sono trattati in conformità alla normativa di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).
2. In particolare, è fatto divieto al/alla Consigliere/a di fiducia, agli eventuali collaboratori, ai membri dei Comitati, nonché a coloro che rendono testimonianza, 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

*[Handwritten signatures and initials]*

DEL 21 DIC. 2009

medesime attività. E' altresì fatto divieto di utilizzare i suddetti dati per operazioni non espressamente autorizzate.

3. La violazione delle disposizioni sopra richiamate è sanzionabile sul piano civile, amministrativo e penale, secondo quanto stabilito dal citato decreto legislativo n. 196/2003 (artt. 15 e da 161 a 172).

#### **Art. 16**

#### **Responsabilità disciplinare**

1. Costituisce illecito disciplinare, secondo quanto previsto dal CCNL, l'ipotesi di denuncia di fatti inesistenti, compiuta al solo scopo di denigrazione o comunque per conseguire vantaggi sul lavoro.

#### **Art. 17**


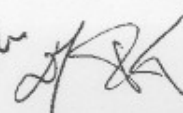


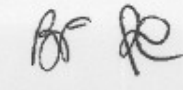
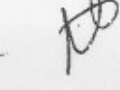
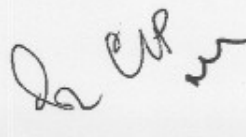
#### **Benessere organizzativo**

1. I casi non ricadenti strettamente nella definizione degli articoli 4 e 6 sono comunque presi in seria considerazione, qualora ne risulti un danno o un ragionevole rischio di pregiudizio del benessere di uno/una o più lavoratori/lavoratrici. In tali ipotesi possono essere coinvolte le strutture competenti, al fine di individuare interventi di tipo organizzativo atti a risolvere o ridurre il disagio.

#### **Art. 18**

#### **Attività di sensibilizzazione e divulgazione**

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 di condotta viene distribuito a tutto il personale dell'Istituto, viene affisso all'albo dell'Istituto, nonché diffuso sul sito web e sulla intranet.
3. Copia dello stesso Codice viene consegnata, all'atto dell'assunzione in servizio, al personale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato.
4. L'amministrazione, nei programmi di formazione del personale, è tenuta a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali, del mobbing o di altre forme di disagio correlato al lavoro, e alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
5. L'amministrazione deve, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali o fenomeni di disagio da lavoro con

5  
 CR-L.F.       



DEL 21 DIC. 2009

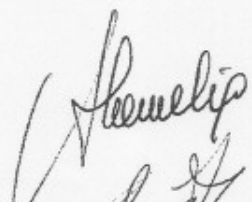
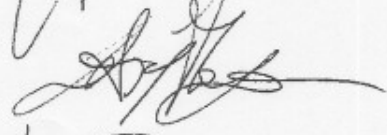
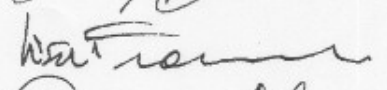
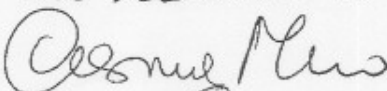
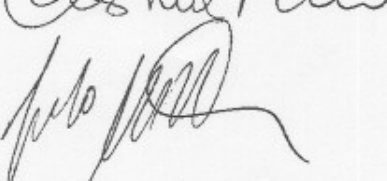
particolare riferimento al mobbing. Devono essere messi a punto specifici piani affinché tali interventi formativi e il loro eventuale aggiornamento siano fruibili da tutto il personale dell'Istituto. Particolare attenzione deve essere posta agli interventi formativi indirizzati ai/alle dirigenti che devono promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali, del mobbing o di altre forme di disagio sul posto di lavoro. In tale contesto, la partecipazione agli eventi formativi è obbligatoria.

6. L'Amministrazione promuove, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne. Viene inoltre predisposto del materiale informativo destinato ai/alle lavoratori/lavoratrici sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali di mobbing o di altre forme di disagio correlato al lavoro.

### Art. 19

#### Monitoraggio

1. L'Amministrazione promuove un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali del mobbing o di altre forme di disagio correlato al lavoro.
2. Il/la Consigliere/a trasmette ogni sei mesi una relazione, priva di dati identificativi, sulla attività svolta ai Comitati e al Direttore Generale.
3. Il/la Consigliere/a, d'intesa con i Comitati, trasmette annualmente alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
4. L'Amministrazione e i Comitati si impegnano a incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali il mobbing o le altre forme di disagio correlato al lavoro e a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

  
  
  
  
  
 Barbara Fiocco

