

DETERMINAZIONE n. 18 del 19 febbraio 2025

Oggetto: Modifiche al Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, approvato con determinazione del Direttore generale n. 63 del 21 maggio 2018.

IL DIRETTORE GENERALE VICARIO

Visto il D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639;

Vista la Legge 9 marzo 1989, n. 88;

Visto il Decreto Legislativo 30 giugno 1994, n. 479;

Visto il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366;

Visto il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. e ii., recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 29 aprile 2024, con il quale la dott.ssa Valeria Vittimberga è stata nominata Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 dell'8 maggio 2024, con la quale il dott. Antonio Pone è stato designato quale dirigente generale chiamato a svolgere le funzioni di vicario del Direttore generale;

Visto il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020, da ultimo modificato con determinazione del Commissario Straordinario n. 49 del 14 settembre 2023;

Visto l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 137 del 7 settembre 2022, come modificato con deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 21 del 30 maggio 2024 e n. 1 del 15 gennaio 2025;

Vista la Legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss. mm. e ii., recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

Vista la Legge 9 dicembre 1977, n. 903 e ss. mm. e ii., recante "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";

Vista la Legge 12 marzo 1999, n. 68 e ss. mm. e ii., recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

Vista la Legge 8 marzo 2000, n. 53 e ss. mm. e ii., recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";

Vista la Legge 27 marzo 2001, n. 97 e ss. mm. e ii., recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche";

Visto il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss. mm. e ii., recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";

Visto il Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro" e ss.mm. e ii.;

Visto il "Codice in materia di protezione dei dati personali", di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, come integrato e modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101 e dal Decreto-legge 8 ottobre 2021, n. 139, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 dicembre 2021, n. 205, coordinato e aggiornato, da ultimo, dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e dal Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 aprile 2024, n. 56;

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e ss. mm. e ii., recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

Visto l'Accordo quadro del 26 aprile 2007 sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro;

Visto il D.Lgs. 2008, n. 81 e ss. mm. e ii., 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";

Visto il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 e ss. mm. e ii., recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento agli artt. 8 e 10, recanti rispettivamente "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" e "Piano della performance e Relazione sulla performance";

Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183 e ss. mm. e ii, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Visto il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm. e ii., recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

Visto il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e ss. mm. e ii., recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

Visto il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62., recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", come da ultimo modificato e integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81;

Vista la Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento all'art. 14;

Vista la risoluzione del Parlamento Europeo 13 settembre 2016 sulla creazione delle condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale;

Viste la Legge 22 maggio 2017 n. 81 avente ad oggetto "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", nonché la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 contenente "Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro";

Vista la determinazione del Direttore generale n. 63 del 21 maggio 2018, di approvazione del nuovo Codice di Condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 18 gennaio 2023, con cui è stato modificato il Regolamento di disciplina dei dipendenti delle Aree Professionali A, B e C, adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 133 del 2 dicembre 2019;

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 18 gennaio 2023 di adozione del "Regolamento di disciplina per il personale dell'Istituto con qualifica dirigenziale";

Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 18 gennaio 2023 di adozione del "Regolamento di disciplina del personale dell'Istituto dell'Area dei Professionisti e dell'Area Medica";

Vista la determinazione del Commissario straordinario n. 97 del 14 dicembre 2023, recante *Modifiche al "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 220 del 9 novembre 2022;*

Visti i CCNL del Comparto e d'Area degli enti pubblici non economici di riferimento per tutto il personale dell'Istituto, nonché i CCNI d'Istituto;

Viste le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 e n. 2 del 26 giugno 2019, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)";

Vista la determinazione del Direttore generale n. 254 del 26 settembre 2022, di "Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183, emanata in attuazione di quanto disposto dall'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. e ii.;

Vista la deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 3 del 17 maggio 2023 di adozione del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'INPS";

Vista la Direttiva del 29 settembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la quale viene consolidato il ruolo del CUG nella prevenzione e contrasto di ogni forma di

discriminazione, molestia e violenza, anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

Preso atto che, ai sensi della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Piano triennale di Azioni Positive deve essere collegato all'attività di pianificazione e programmazione e, più in generale, al complessivo sistema del ciclo della performance;

Visto il D.Lgs. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha disposto l'inserimento del Piano di Azioni Positive nell'apposita sezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e l'introduzione degli obiettivi individuati dal Comitato Guida nel Piano operativo per l'attuazione delle Linee guida sulla Politica di parità di genere nell'Istituto, adottate con messaggio Hermes n. 4008 del 14 novembre 2023;

Vista la deliberazione del Comitato Unico di Garanzia n. 1 del 24 gennaio 2024 di adozione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024-2026;

Tenuto conto della mutata normativa nazionale ed europea nonché dell'esperienza maturata nel triennio di attività svolta dalle/i Consigliere/i di Fiducia sul territorio e di quanto rilevato dalle/dagli stesse/i nelle relazioni semestrali trasmesse, anche relativamente al numero dei casi segnalati;

Tenuto conto della conseguente esigenza di aggiornare i riferimenti normativi, anche interni, e contrattuali richiamati nel Codice di condotta e di ampliarne l'ambito oggettivo di applicazione, modificandone in particolare gli artt. 7 e seguenti nonché introducendo la tutela dallo *stalking* occupazionale, anche al fine di fornire uno strumento efficace ed adeguato a contrastare fenomeni di forte impatto negativo sulle lavoratrici e sui lavoratori;

Ritenuto di dover garantire un ambiente di lavoro caratterizzato da corrette relazioni interpersonali sia nei rapporti di tipo gerarchico verticale, sia nei rapporti tra colleghi, nel rispetto dei principi di parità e pari opportunità di genere, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta ed indiretta e di violenza fisica, morale e/o psichica, per la tutela diretta ed immediata del singolo lavoratore, allo scopo di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro ed al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni dell'Istituto;

Vista la relazione predisposta sull'argomento dal Presidente del C.U.G.;

Vista la proposta della Direzione centrale Risorse Umane d'intesa con l'Ufficio Procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa;

Sentite le OO.SS.,

DETERMINA

di modificare il Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, approvato con determinazione del Direttore generale n. 63 del 21 maggio 2018.

Il Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS, come sopra modificato, è allegato alla presente determinazione, di cui costituisce parte integrante.

Antonio Pone

Documento firmato in originale