

DETERMINAZIONE N.63 del 21 maggio 2018

Oggetto: Approvazione nuovo Codice di Condotta.

IL DIRETTORE GENERALE

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

VISTA la L. 20 marzo 1975, n. 70;

VISTA la L. 9 marzo 1989, n. 88;

VISTA la L. 7 agosto 1990, n. 241;

VISTO il D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

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

VISTO il D.M. 13 gennaio 2017 con il quale la sottoscritta è stata nominata Direttore Generale dell'INPS;

VISTO il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, adottato con determinazione presidenziale n. 89/2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

VISTO l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps, adottato con determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

VISTA la L. 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";

VISTA la L. 9 dicembre 1977, n. 903 e s.m.i., recante "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.";

VISTA la L. 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i., recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

VISTA la L. 8 marzo 2000, n. 53 e s.m.i., 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 L. 27 marzo 2001, n. 97 e s.m.i., 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 s.m.i., 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 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento all'art. 1, comma 1;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i., 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 s.m.i. 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 s.m.i, 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, lett. h), e 10, lett. b), recanti rispettivamente "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" e "Piano della performance e Relazione sulla performance";

VISTA la L. 4 novembre 2010, n. 183, 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 s.m.i., recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTO il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e s.m.i., recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

VISTO il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 e s.m.i, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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";

VISTA la Determinazione Commissariale n. 181 del 7 agosto 2014, recante "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", adottata tenuto conto di quanto disposto dalla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 75/2013 avente ad oggetto: "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni";

VISTA la determinazione commissariale 28 novembre 2009, n. 228 e s.m.i., recante "Regolamento di disciplina attuativo del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150" emanata in sostituzione della delibera consiliare 7 novembre 2007, n. 151;

VISTA la determinazione presidenziale 25 gennaio 2011, n. 27, recante "Regolamento di disciplina del personale dell'Istituto con qualifica di

dirigente", come modificata dalla Determinazione Commissariale n. 11 del 13 novembre 2014;

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;

VISTO il messaggio Hermes 9 agosto 2013, n. 12983, recante "Codice condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS.", per la Direzione Generale, nonché gli altri messaggi Hermes dei Direttori Regionali di recepimento del predetto Codice per l'Area di propria competenza;

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

VISTI la delega lavoro cd. Jobs Act (legge 10 dicembre 2014, n. 183) e tutti i relativi decreti attuativi, ed in particolare il D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

VISTI la L. 16 giugno 1998 n. 191, recante " Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica"; il D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 ("Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della L. 16 giugno 1998, n. 191"); e le Circolari INPS contenenti le disposizioni attuative degli Accordi Nazionali in materia di telelavoro domiciliare e satellitare;

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 s.m.i.;

VISTI il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali" e s.m.i., nonché il Regolamento UE del 24 maggio 2016 in materia di protezione di dati personali che sarà direttamente applicabile agli Stati membri dal 25 maggio 2018;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011, 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 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 L. 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";

VISTI i D. lgs n. 74 e 75 del 25/05/2017, attuativi della Legge delega n. 124/2015, modificativi ed integrativi rispettivamente del D.lgs n. 150/09 e del D. lgs n. 165/01;

VISTA la determinazione direttoriale del 5 maggio 2016, n. 10, recante "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 s.m.i.;

VISTA la deliberazione del Comitato Unico di Garanzia 28 giugno 2016, n. 2, recante "Regolamento del CUG";

TENUTO CONTO di quanto disposto dalla Determinazione presidenziale n. 126 del 20 settembre 2016, avente ad oggetto individuazione delle "Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2017", ed in particolare dell'obiettivo n. 7 "Garantire pari opportunità";

VISTA la determinazione presidenziale del 20 gennaio 2017, n. 7, recante "Adozione Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019", emanata in attuazione di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 e s.m.i., che prevede un Piano articolato in n. 7 obiettivi contenente specifiche azioni tra le quali quella relativa all'obiettivo n.3, recante "Sicurezza e benessere organizzativo", avente ad oggetto, tra l'altro, la "Proposta di Revisione del Codice di Condotta" (obiettivo 3.1.), nonché la "Nomina del Consigliere di Fiducia su tutto il territorio" (obiettivo 3.2.);

VISTA la circolare 21 settembre 2016, n. 179, recante "Avvio del processo di programmazione e budget per l'anno 2017" con la quale si è ritenuto opportuno allineare il Piano di azioni positive al processo di programmazione 2017;

VISTA la determinazione presidenziale n. 79 del 21 aprile 2017 con la quale è stato adottato il Piano della Performance 2017-2019 che ha inserito tra gli obiettivi la revisione del Codice di Condotta;

TENUTO CONTO della mutata normativa nazionale e europea che ha reso necessario la modifica del Codice di Condotta 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 e dell'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa, anche al fine del necessario conseguente adeguamento dei Codici disciplinari interni;

SENTITE le OO.SS.;

DETERMINA

di approvare il nuovo codice di condotta allegato al presente provvedimento che ne costituisce parte integrante.

Gabriella Di Michele

Documento firmato in originale