



# Municipio della Città di Naso

## Città Metropolitana di Messina

Prot. n. 7254

del 14.05.2021

A TUTTO IL  
PERSONALE

E p.c. al Sig. Sindaco  
al Presidente del C.C.  
alla Giunta M.

Oggetto: Disposizioni comportamentali e richiesta di nuova sottoscrizione del codice di comportamento del Comune di Naso, entrato in vigore nell'anno 2016. Trasmissione DPR 62/2013.

Si trasmette, in allegato alla presente, D.P.R. 62/2013 e, con l'occasione, si ribadisce, come reiteratamente fatto in precedenza, l'attualità del codice di comportamento che, proprio per stigmatizzarne la valenza, si chiede di sottoscriverlo nuovamente.

I Responsabili di settore, sono altresì incaricati dalla scrivente di acquisire, dal rispettivo personale, l'attestazione di ricevuta della presente, dei rispettivi settori, avendo cura di depositare presso l'ufficio di segreteria comunale, la relativa relata.

Si coglie l'occasione per rammentare quanto la sfera personale delle persone fisiche che circuitano negli Enti pubblici, rilevi, dal punto di vista valoriale, anche al fine di migliorare la performance non solo individuale ma anche collettiva.

A tal proposito preme alla scrivente evidenziare, a Lor Signori quanto segue:

- Le risorse umane sono il più importante patrimonio di cui disponga l'Amministrazione, ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e la prospettiva futura.
- Solo con il pieno coinvolgimento, ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, si può assolvere alla sua precipua missione di struttura servente della collettività.
- Tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e confortevole, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza, onestà e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno

diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato.

- L'Amministrazione ha il dovere morale di garantire ad ogni dipendente il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminazioni di genere, anche in via indiretta.
- Adotta le iniziative volte a favorire un maggiore rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona, attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione. Ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, nei rapporti interpersonali, è tenuto a contribuire alla promozione e al mantenimento di un ambiente e di una organizzazione del lavoro che siano ispirati e fondati su principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.
- Il mobbing, il bossing, sia top down che bottom up, le molestie ed ogni altra forma di discriminazione - che tendano ad emarginare la persona per motivi culturali, politici, sindacali, religiosi, etnici, di provenienza territoriale, di orientamento sessuale o di altro genere - sono inammissibili e ledono la dignità di coloro che li subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, incidendo, inoltre, negativamente sulla prestazione di lavoro e sul clima organizzativo.
- L'Amministrazione riconosce che il benessere psicofisico, la serenità psicologica nei luoghi di lavoro e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative sono fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, anche per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti.
- L'Amministrazione ha il dovere morale di assicurare l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla/al dipendente che sia oggetto di mobbing, di molestie e che sia esposta/o a comportamenti indesiderati o, comunque, discriminatori, l'interruzione della condotta molesta.
- La prevenzione di ogni forma di mobbing, di molestia e di ogni tipo di discriminazione deve diventare obiettivo imprescindibile dell'Amministrazione.
- La posizione di superiorità gerarchica non deve legittimare comportamenti o atti discriminatori o molesti, nei confronti delle/dei dipendenti. Chi denuncia casi di mobbing o di molestie ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.
- Ogni accertata violazione della dignità della lavoratrice e del lavoratore costituisce un illecito disciplinare, in quanto l'autrice/autore di tali comportamenti viola un preciso dovere di ufficio.
- E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica.
- E' sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.
- Resta fermo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti, per le quali l'Amministrazione si impegna a sostenere ogni dipendente che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni e mantenendo la riservatezza; analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.
- Nei casi denunciati di molestie, l'Amministrazione può procedere alla verifica su eventuali azioni discriminatorie, subite dal soggetto interessato, in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività ed incarichi.
- L'Amministrazione, assicura il rispetto della persona e della sua dignità, contrasta ogni discriminazione, esalta e promuove l'onestà intellettuale e morale, il decoro, la correttezza e

la lealtà nei rapporti personali e professionali di tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque livello.

- L'Amministrazione promuove il rispetto di principi, regole, anche morali, e comportamenti coerenti con i suddetti valori fondamentali.
- L'osservanza delle regole basilari di buona educazione, informa l'azione dell'Amministrazione verso l'esterno e dei singoli dipendenti nei rapporti interni, contribuendo a creare e mantenere un ambiente di lavoro ordinato, positivo e sereno, che valorizzi il benessere di chi lavora, nel rispetto della dignità di ciascuno e contro ogni forma di discriminazione.

Quanto sopra integra e specifica, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta già individuati nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, di seguito "Codice Generale", che i dipendenti dell'Amministrazione sono tenuti ad osservare anche a tutela del prestigio e del ruolo istituzionale della stessa.

Si allegano:

- Codice di comportamento del comune di NASO, da sottoscrivere e successivamente depositare in segreteria comunale, debitamente sottoscritto, a cura dei responsabili di settore.
- D.P.R. n. 62/2013.

Naso li, 14 maggio 2021

Il Segretario Generale

(Dot.ssa Carmela Calì)

