



ENREGISTRÉ À LA D.G.R.U.O.
D.M. n° 029/128/BIS

Ministère des Affaires Étrangères

Direction Générale des Ressources Humaines et de l'Organisation

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

D.M. n° 029/128/BIS du 29.05.2009 relatif à l'adoption du code de conduite pour la prévention et la lutte contre le harcèlement moral.

VU l'art. 6 du CCNL relatif au personnel du secteur Ministères pour la période quadriennale réglementaire 2002/2005 et l'art 11 du CCNL relatif aux Dirigeants de la Zone I pour la même période réglementaire quadriennale et en particulier l'alinéa 3, lettre d) ;

VU la résolution du Parlement européen n° A5-0283/2001 du 20 septembre 2001 ;

VU le d.P.R. du 5 janvier 1967, n° 18, contenant les règlements de l'Administration des affaires étrangères et les amendements et ajouts ultérieurs ;

VU le Décret Législatif n° 165 du 30 mars 2001, contenant les règles générales sur l'organisation du travail des administrations publiques ;

VU l'art. 2087 du code civil, qui prévoit que : « L'entrepreneur est tenu d'adopter, dans la gestion de l'entreprise, les mesures qui, selon la nature particulière du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale des employés » ;

VU le décret législatif du 30 juin 2003, n° 196, contenant le « Code de la protection des données personnelles » ;

VU la directive du Ministère de l'Administration Publique du 24 mars 2004 ;

VU le décret ministériel n° 969 bis du 7.10.2003 (et amendements ultérieurs), instituant la commission mixte sur le phénomène du harcèlement moral et le décret ministériel n° 64 bis du 29 février 2008, concernant le fonctionnement du Bureau d'écoute sur le phénomène du harcèlement moral ;

CONSIDÉRANT l'opportunité de promouvoir un environnement de travail fondé sur le respect mutuel et des relations interpersonnelles correctes, éléments d'une importance fondamentale pour l'amélioration de l'environnement de travail, la sécurité des travailleurs et leurs performances ;

CONSIDÉRANT le caractère purement reconnaissant et explicatif de ce code, visant à promouvoir la protection du bien-être psychophysique des travailleurs par la mise en œuvre de mesures visant à prévenir et combattre les phénomènes de harcèlement moral et, plus généralement, tout comportement portant atteinte à la dignité de la personne sur le lieu de travail ;

CONSIDÉRANT la proposition faite par la « Commission paritaire sur le phénomène du harcèlement moral » de ce Ministère pour l'adoption d'un code de conduite pour la prévention et la lutte contre le harcèlement moral ;

DÉCRÈTE

Art. 1 (Principes)

La protection de la santé psychophysique au travail est un droit des travailleurs qui est également considéré comme essentiel pour l'organisation et la gestion des ressources humaines.

L'Administration s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la personnalité morale et le bien-être psychophysique des employés. Elle promeut donc des initiatives utiles pour la création et le maintien d'un environnement de travail propice au développement de relations interpersonnelles basées sur des principes de respect mutuel, de transparence et d'équité, en prévenant et combattant toute forme de persécution psychologique et de violence morale, également par l'utilisation d'outils disciplinaires appropriés offerts par la législation en vigueur envers ceux qui mènent une conduite contraire aux principes de ce code.

Chaque travailleur a le devoir de collaborer avec l'Administration pour promouvoir et maintenir un environnement de travail dans lequel la dignité de chacun est respectée et des relations interpersonnelles correctes sont favorisées. Des actes systématiques et répétés et/ou des comportements agressifs, hostiles et désobligeants qui assument des formes de violence morale et/ou de persécution psychologique contre un autre employé sont également contraires aux devoirs de sa charge et peuvent donc être sanctionnés conformément au décret législatif 165/2001 et aux Conventions Collectives Nationales de Travail.

Art. 2 (Domaine d'application)

Les employés du Ministère des affaires étrangères et le personnel à divers titres servant dans l'administration centrale et les bureaux à l'étranger sont tenus de se conformer à ce code.

Les responsables des bureaux et des structures ont le devoir de veiller au respect de ce code et de prévenir l'apparition de harcèlement moral sur le lieu de travail.

Art. 3 (Définition)

Le harcèlement désigne une forme de persécution psychologique et de violence morale systématiquement exercée sur le lieu de travail contre un employé par l'employeur et/ou d'autres employés, par un comportement (délibéré et/ou par omission) ou des actes à connotation vexatoire (éventuellement également licites, s'ils sont considérés individuellement), répétés et prolongés dans le temps, ayant conjointement pour résultat de nuire à l'équilibre psychophysique du travailleur et, enfin, de marginaliser ce dernier du contexte de travail.

Art. 4
(Comportements contraires aux principes du code de conduite)

De nature indicative et non exhaustive, les actes et comportements visés à l'art. 3 peuvent consister en :

- calomnies ou diffamations, offenses, insultes, menaces ou attitudes visant à intimider ou à décourager injustement, même sous une forme voilée et indirecte, le travailleur ;
- délégitimer ou appauvrir l'identité professionnelle, également en relation avec des sujets sans rapport avec l'Administration ;
- l'exclusion ou la marginalisation injustifiée du salarié de l'activité de travail spécifique qui lui est confiée, l'attribution non motivée et injustifiée de charges de travail manifestement excessives ou - vice versa - dérisoires et/ou non pertinentes, la destitution non motivée et injustifiée d'un poste précédemment attribué ;
- l'entrave injustifiée à l'accès aux informations ou aux ressources nécessaires à l'exécution des tâches assignées ou la divulgation d'informations incorrectes, incomplètes ou insuffisantes ;
- des refus injustifiés ou un comportement d'obstruction délibéré à l'égard des demandes formulées par le salarié en relation avec ses droits et/ou intérêts légitimes, tels que, par exemple, les congés, les vacances, les transferts, les initiatives de formation.

L'exercice légitime du pouvoir de l'Administration d'organiser ses activités, en fonction des caractéristiques du lieu où le service a lieu et des besoins du Bureau, pour la poursuite de ses fins institutionnelles, en recourant également, le cas échéant, à son pouvoir de contrôle et de discipline ne peut être compris en soi comme un symptôme de volonté de persécution. En tout état de cause, la dialectique physiologique dans le contexte de la relation de travail ne constitue pas en soi du harcèlement moral, si elle ne présente pas les caractéristiques visées à l'art. 3.

Art. 5
(Organismes paritaires de prévention et d'écoute)

Afin de prévenir et de combattre le phénomène du harcèlement moral, ainsi que d'assurer la protection psychophysique des travailleurs, une Commission paritaire sur le phénomène du harcèlement moral et un Bureau d'écoute fonctionnent au sein de l'Administration qui, faisant également appel au conseiller de confiance, agissent conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

Le Bureau d'écoute représente la première structure de soutien pour toute personne qui, à tout moment, estime être victime de harcèlement moral. Il agit en collaboration avec le conseiller de confiance et informe le Comité pour l'aider à surmonter les situations de difficultés. Le Comité, dans le cadre des pouvoirs conférés par la loi, déclenche la procédure la plus appropriée pour la solution du cas, en informant l'Administration afin d'adopter les mesures organisationnelles et/ou disciplinaires appropriées. L'Administration, à son tour, informe le Comité des suivis des situations signalées.

Art. 6
(Confidentialité)

Conformément aux dispositions du décret législatif du 30 juin 2003 n° 196, tous ceux qui interviennent à quelque titre que ce soit dans le traitement des cas de harcèlement moral, en particulier ceux qui travaillent dans les structures mises en place à cet effet, sont tenus à la stricte confidentialité des données personnelles, faits, informations et actualités appris au cours du déroulement de la discussion.

Ceux qui se considèrent victimes de harcèlement moral et contactent les autorités compétentes ont également le droit à la confidentialité absolue de leurs données personnelles et de demander l'omission de leur nom dans tout document soumis pour quelque raison que ce soit à la diffusion.

Art. 7
(Information et formation)

Ce code sera largement diffusé par publication sur la page Intranet et transmis à tous les bureaux du Ministère des affaires étrangères, tant au Siège qu'à l'étranger, afin de l'afficher dans le registre du bureau.

L'Administration prépare des modules de formation et de recyclage adaptés (en garantissant leur usage pour le personnel en service tant au siège qu'à l'étranger), afin de diffuser une culture de prévention et de lutte contre le phénomène du harcèlement moral et d'améliorer la qualité et la sécurité du milieu de travail, ainsi que l'efficacité de la performance du travail.

Art. 8
(Contrôle)

L'Administration, en utilisant également les informations reçues de la Commission paritaire sur le phénomène du harcèlement moral, surveille l'application de ce code et vérifie son efficacité, également afin d'y apporter des ajouts ou des modifications.

Ce décret sera publié dans la Fiche de Communication du Ministère des Affaires Étrangères.

Rome, le 29 mai 2009

Le Directeur Général des Ressources Humaines
et de l'Organisation
GIACOMO SANFELICE DI MONTEFORTE