

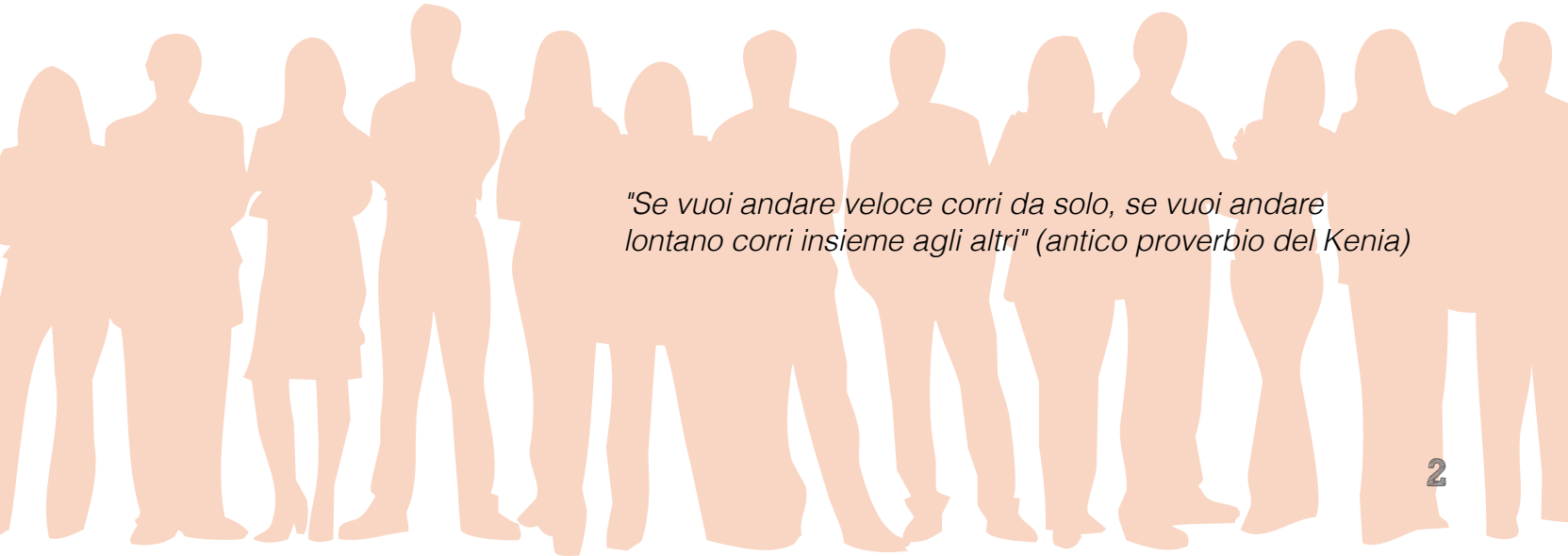


Istituto Nazionale
di Fisica Nucleare

Codice di comportamento
per la tutela della dignità delle persone
che lavorano e operano all'interno
dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

**Tutte le persone hanno diritto
ad essere trattate
con pari dignità e rispetto.**

**Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto
a vivere in un ambiente di lavoro sereno
in cui i rapporti interpersonali siano improntati
alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà,
uguaglianza e dignità delle persone.**

A row of orange silhouettes representing a diverse group of people of various ages and genders standing together.

"Se vuoi andare veloce corri da solo, se vuoi andare lontano corri insieme agli altri" (antico proverbio del Kenia)

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, in attuazione alla Raccomandazione della Commissione Europea n. 92/131/27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alle leggi italiane in merito di Pari Opportunità e alla Risoluzione del Parlamento Europeo n. 2001/2339 del 20/9/2001, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e sentite le Organizzazioni Sindacali, ha adottato il presente Codice* a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza, salute) degli uomini e delle donne.

* Delibera C. D. 12145 del 22 Dicembre 2011.

CERN: riunione di lavoro di fisici di un esperimento ad LHC.



Il **Codice di Comportamento** è un atto di autoregolamentazione morale etico-culturale a tutela dell'ambiente di lavoro e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, eguaglianza) degli uomini e delle donne al fine di prevenire /reprimere atti di discriminazione, mobbing, molestie, molestie sessuali.

Il Codice ha le seguenti finalità :

- **Tutela** del diritto a vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a correttezza e reciproco rispetto;
- **Rispetto** dell'inviolabilità della persona umana;
- **Inibizione e prevenzione** di atti e comportamenti persecutori o prevaricatori, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, che provochino disagio e malessere psicofisico;
- **Garanzia** di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed

evitarne recrudescenze, nel caso in cui si verificano atti e comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il seguente testo, nato come strumento di diffusione e fruibilità, è un sunto del Codice di Comportamento, reperibile in forma completa al seguente indirizzo http://www.infn.it/CUG/images/docs/regolamenti/codice_di_comportamento_2011.pdf



Di seguito, per ogni paragrafo, sono riportati gli articoli del Codice a cui si fa riferimento.

Bologna: operatori CNAF-INFN.



**Un glossario d'ausilio, ma non esaustivo,
per semplificare la lettura.**



Azioni positive

Azioni specifiche rivolte all'eliminazione o alla prevenzione di situazioni di discriminazione o di svantaggio, che nascono da attitudini e comportamenti esistenti. Sono per definizione limitate temporalmente e legate al raggiungimento di obiettivi specifici (talvolta ci si riferisce ad azioni di discriminazione positiva).

Dignità

Lo stato di vedersi riconosciuti stima e rispetto.

Discriminazione diretta

Costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, razza od origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, nazionalità e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o lavoratore in situazione analoga

Costituisce discriminazione sessuale ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. E' considerata discriminazione anche l'ordine di discriminare per le ragioni sopra indicate.

Discriminazione indiretta

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso, razza od origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, nazionalità in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori non in possesso delle stesse caratteristiche,

salvo che queste riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo ed i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.



Genere

Il significato sociale assunto dalle differenze sessuali. Il termine definisce le caratteristiche e i comportamenti che vengono rispettivamente associati ai maschi e alle femmine e perciò da loro attesi all'interno di una particolare società e cultura. E' un termine che designa i concetti di mascolinità e femminilità e le loro differenze, siano esse realmente presenti o supposti tali.

Libertà

Libertà è la condizione per cui un individuo può fare il proprio volere col solo limite imposto dalle necessità naturali e dalla uguale libertà degli altri. La libertà richiede uguaglianza di condizioni.

Mobbing

Comportamento intenzionalmente vessatorio, connotato da violenza psicologica, che sia sistematico e protratto nel tempo, posto in essere da datori di lavoro, superiori o colleghi al fine di emarginare ed isolare la vittima ed estrometterla o indurla all'abbandono del lavoro, per intenti discriminatori, persecutori, ritorsivi o per il rifiuto della vittima a sottostare a proposte o richieste immorali o illegali, che produce ripercussioni psicofisiche spesso sfocianti in specifiche malattie.

Molestie morali

Comportamenti indesiderati posti in essere per motivi connessi a razza od origine etnica, religione, convinzioni personali, handicap, età, orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo .

Molestie sessuali

Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Pari Opportunità

Assenza di barriere alla partecipazione economica, politica e sociale per motivi di genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale. Tali barriere sono spesso di natura indiretta, difficili da identificare e causate da fenomeni strutturali.

Salute

Diritto fondamentale della persona, che consiste in uno stato di benessere psicofisico e sociale e non coincide semplicemente con l'assenza di malattia od infermità.

Sesso

In biologia, il sesso è la specializzazione degli organismi che permette a individui appartenenti alla stessa specie la riproduzione sessuata.

Trasparenza

Diritto di trasparenza: diritto del cittadino a essere informato e a partecipare alle decisioni sui procedimenti amministrativi che lo riguardano.

Uguaglianza

Lo stato di essere uguali in riconoscimento, diritti, opportunità, risorse. Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza.



... ECCO LA MAMMA
IN TENUTA DA UFFICIO...

... GIÀ... IL RAGIO
NIERE SESSUOMANIE
DEVE ESSERE
RIENTRATO DALLE
FERIE...

1991

Obiettivi e finalità

(art. 1, art.2 e art. 9)

Il presente Codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INFN.

L'Istituto, nel tutelare il diritto di tutto il personale a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà, eguaglianza e dignità delle persone, si impegna a:

- a) rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti in modo da rispettare l'inviolabilità e la dignità della persona umana;
- b) tutelare tutti coloro che operano all'interno dell'INFN da qualsiasi atto o comportamento discriminatorio, anche indiretto, dalle violenze morali e psichiche, dalle molestie e dalle molestie sessuali;

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste da questo Codice.

L'Istituto provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività di informazione e formazione anche in forma decentrata e con le modalità della formazione a distanza rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.



...O.K... OSTRICHE
E CHAMPAGNE
NON LE CONSIDERERO
"MOLESTIE
SESSUALI"...

...PECCATO.
...VISTO
QUANTO
COSTANO...



Il dovere di collaborazione

(art. 3 e art. 8)

Responsabilità

Coloro che dirigono le strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire.

Collaborazione

Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Riservatezza

Per la soluzione dei casi di cui al presente Codice, tutti sono tenuti alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.

La lavoratrice o il lavoratore che ha subito atti o comportamenti lesivi della dignità, ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

Gli strumenti: la Consigliera di Fiducia

(art. 5)

La/Il Consigliera/ Consigliere di Fiducia è persona esterna all'Istituto che fornisce consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice, agendo in piena autonomia.

Viene nominata/o dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del CUG, dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta.

L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/Consigliere di Fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

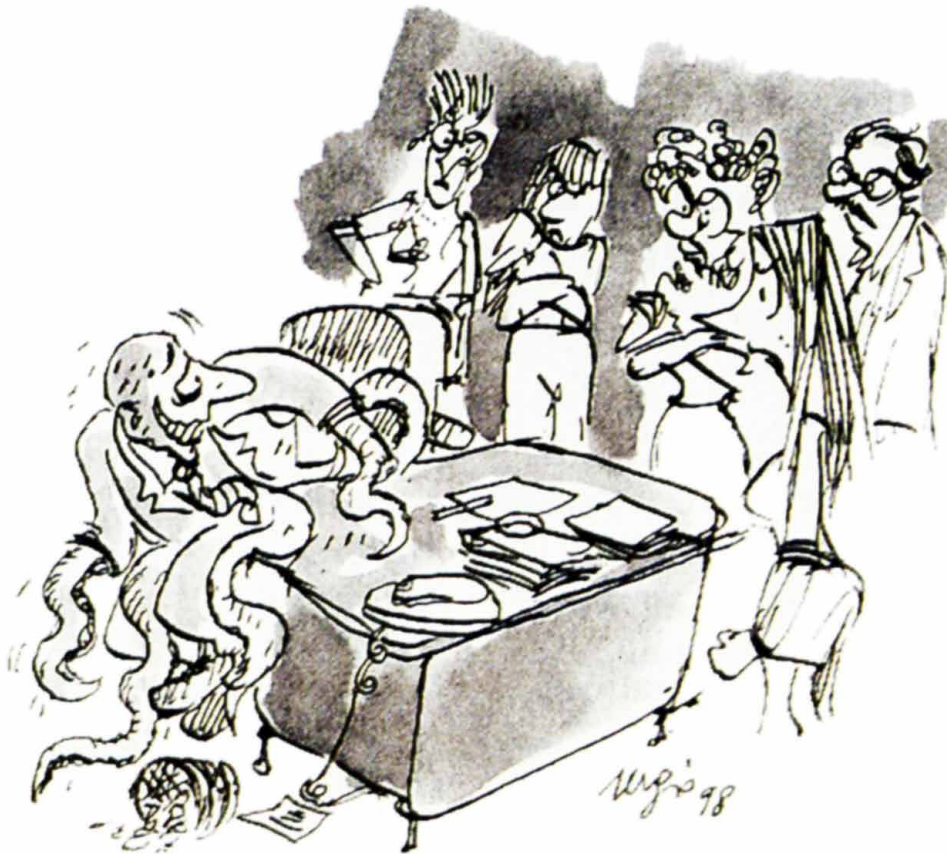
La/Il Consigliera/Consigliere può avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Istituto per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

Può suggerire azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e partecipa alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Istituto sui temi di cui al presente Codice, in collaborazione con il CUG.

Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, la/il Consigliera/Consigliere di Fiducia informa il Presidente dell'Istituto e il CUG sulla casistica riscontrata e relaziona sull'attività svolta garantendo la necessaria riservatezza.

CCEFN: fisica durante l'ispezione di un rivelatore.







(art. 4, art. 6 e art. 7)

Procedure di segnalazione

Procedura informale

La persona lesa denuncia il comportamento discriminatorio ed indesiderato alla/al Consiglieria/ Consigliere di Fiducia, che ne assume la trattazione del caso.

Procedura formale

La persona lesa denuncia, con l'assistenza del/della Consigliere/Consiglieria di Fiducia, il comportamento discriminatorio ed indesiderato al/alla Dirigente/ Responsabile della Struttura in cui lavora la persona indicata come autrice degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità umana e rientranti nell'ambito applicativo del presente Codice.

Procedura informale

(art. 6)

La/Il Consigliera/ Consigliere di Fiducia

Non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato detti comportamenti.

Può:

- a) consigliare la persona lesa sulle modalità più idonee per la soluzione del caso;
- b) sentire a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti lamentati;
- c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere ad eventuali atti amministrativi inerenti il caso in esame;
- d) proporre incontri ai fini conciliativi tra la persona lesa e l'autore o l'autrice delle molestie;
- e) nei casi più gravi consigliare il/la Dirigente della struttura competente circa lo spostamento di una delle persone interessate, fatte salve le esigenze della parte lesa;
- f) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e dignità del personale coinvolto nel caso.

La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.

La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

Procedura formale

(art. 7)

Nel caso in cui l'artefice degli atti o dei comportamenti lesivi venga individuato/a nella persona del/della Dirigente della Struttura, la denuncia dovrà essere presentata al Presidente dell'Istituto.

Quando la denuncia indichi, come autore dell'atto o del comportamento lesivo, personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, la/il Dirigente o il Presidente la trasmette - entro cinque giorni dalla notizia del fatto - all'Amministrazione di appartenenza, richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.

Quando la denuncia indichi come artefice dell'atto o del comportamento lesivo soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di appalto, consulenza o collaborazione, la procedura formale è affidata al/alla Consigliere/a di Fiducia. In tali casi il/la Consigliere/a svolge i necessari accertamenti, sente le parti interessate, espleta un tentativo di conciliazione o, in mancanza, propone al Presidente dell'Istituto le misure volte alla soluzione della vicenda.

Il/La Dirigente o il Presidente, salvo il caso in cui il comportamento lesivo non debba essere sanzionato con un rimprovero verbale, trasmette - entro cinque giorni dalla notizia del fatto - la denuncia all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari potrà, ove ritenuto opportuno, ascoltare il/la Consigliere/Consigliera di Fiducia come persona informata dei fatti.



CERN: control room dell'esperimento Alice.

In tali casi, anche su richiesta dell'una o dell'altra parte, l'Istituto si riserva, ove opportuno al fine di ristabilire un clima sereno, di adottare eventuali provvedimenti di trasferimento temporaneo, avendo cura che non provochino disagio.

Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, l'Istituto adotta, se del caso, le misure più idonee per la tutela della dignità e onorabilità della persona indicata come autore dei fatti lesivi, previo suo espresso parere favorevole.

Nell'ipotesi in cui il procedimento, relativamente a soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di appalto, consulenza o collaborazione, si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla multa con importo non superiore a 4 ore di retribuzione, l'Istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

L'Istituto si riserva, laddove l'Amministrazione di appartenenza del personale associato o titolare di altro incarico non si attivi tempestivamente o non dia comunicazione degli esiti del procedimento disciplinare avviato, di adottare eventuali provvedimenti ritenuti necessari al fine di ristabilire un clima sereno.

Dove e chi contattare


Consigliera di fiducia,

Avvocata Marina Capponi

Telefono : (0039) 055 282066

Email : marinacapponi@hotmail.it

Email : marina.capponi@presid.infn.it

 <http://www.infn.it/consigliera/>



CUG <http://www.infn.it/CUG/>

Presidentessa Maria Rosaria Masullo

Email masullo@na.infn.it

Ringraziamenti

Questa pubblicazione, nata per iniziativa del CUG, è stata realizzata con la preziosa collaborazione della consigliera di fiducia avv. Marina Capponi e dell'Ufficio Comunicazione dell'INFN (elaborazione grafica di Francesca Cuicchio).

Un particolare ringraziamento a Sergio Staino per aver messo a disposizione le sue efficacissime vignette e al CPO dell'ASL 10 di Firenze, in particolare la dott.ssa Mariangela Rumine, per l'idea dell'opuscolo.

Infine un particolare grazie agli avv. Eleonora Bovo e Ettore Ronconi dell'INFN per la supervisione del testo del codice.



redatto in luglio 2012