

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

Premessa

L'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, nell'ambito della propria autonomia, in attuazione della Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 n. [92/131](#) sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nel rispetto del Codice delle Pari Opportunità approvato con Decreto Legislativo n. 198/2006 e successive modificazioni, in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 1 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 così come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, ispirandosi altresì alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. [2001/2339](#) sul mobbing sul posto di lavoro, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito denominato CUG) e sentite le Organizzazioni Sindacali, adotta 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.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verificano, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

Il presente Codice – che costituisce attuazione del [Piano Triennale di Azioni Positive](#) è stato adottato dall'Istituto con deliberazione in data 20 dicembre 2001, n. 7485 – in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, della sua libertà ed eguaglianza, ivi incluse le molestie sessuali, oltre a ledere i diritti di lavoratori e lavoratrici sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la Fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e, in misura minore, anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Si è altresì intervenuti al fine di aggiornare le disposizioni del Codice alla mutata normativa europea e nazionale in materia di discriminazioni e molestie, per rendere lo strumento sempre più efficace ed adeguato a contrastare fenomeni di forte impatto negativo sui lavoratori e lavoratrici.

L'Istituto, in coerenza con quanto stabilito con l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 165/01, garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, garantendo altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*.

Il Codice si pone come strumento per la realizzazione di detti principi normativi e

pertanto persegue le discriminazioni dirette, con tale espressione intendendo qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole nei confronti di un lavoratore o una lavoratrice in ragione del loro sesso, razza ed origine etnica, religione, età, handicap, orientamento sessuale, convinzioni personali, nonché le discriminazioni indirette, che si verificano quando una disposizione una prassi, un criterio, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettano o possano mettere i lavoratori appartenenti alle categorie precedentemente elencate in posizione di particolare svantaggio (Direttive comunitarie n. 78 e 43 2000 CE recepite con i D.Lgs. . 215/216 del 2003).

Il Codice vuole altresì essere un intervento finalizzato al perseguimento del benessere lavorativo di donne e uomini ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 o connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi ed alla tipologia contrattuale attraverso la quale viene resa la prestazione, come previsto dal D. Lgs. N. 81/2008 come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009.

Il Codice interviene su un tema peculiare e delicato, in quanto strettamente connesso con la disciplina di origine legislativa e contrattuale in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari ed è legato anche, in via eventuale, a fattispecie punibili in base alla legge penale o alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In considerazione di ciò, il Codice fa rinvio alla definizione delle fattispecie sanzionabili, e alle relative sanzioni, previste nelle vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

In particolare, esso fa rinvio alla definizione specifica di molestie sessuali contenuta nella Direttiva [2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di occupazione ed impiego (rifusione), così come recepita nell'ordinamento italiano ovvero in esso direttamente applicabile.

In base a tale disciplina, si intende come molestia sessuale quel comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente 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 e offensivo. Tali comportamenti, così come i trattamenti meno favorevoli o ritorsivi adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi, sono da considerare alla stregua delle discriminazioni sotto ogni profilo e come tali vanno perseguiti.

Il Codice si richiama inoltre, in tema di molestie, alle definizioni che di tali fenomeni offrono i decreti legislativi n. 198/06, n. 215/03 e 216/2003, in forza dei quali sono trattate quali discriminazioni tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi riconducibili alla appartenenza sessuale, razziale o etnica, alla professione di una religione, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alle convinzioni personali, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

In materia di mobbing sul posto di lavoro, il Codice si richiama ai principi della Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339, e, nelle more dell'adozione di una più organica strumentazione giuridica europea o nazionale, si pone come utile strumento di prevenzione, ritenendo ciò coerente col

vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prevede sanzioni disciplinari per tutti «gli atti e i comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona» (art. 28, comma 5, lett. i).

*

l'uso del termine "razza" nel presente Codice non implica l'accettazione delle teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte, teorie respinte dall'Unione Europea nel Trattato e nella Direttiva 2000/43/CE.

Articolo 1 Ambito di applicazione

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

Articolo 2 Principi e finalità

1. L'Istituto si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici 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.

2. A tal fine l'Istituto:

a) si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l' inviolabilità e la dignità della persona umana;

b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INFN il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza ed origine etnica, della lingua, della religione, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, delle convinzioni personali;

c) si impegna a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.

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

Articolo 3 Dovere di collaborazione

1. I responsabili delle 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.

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

Articolo 4 Procedure

1. Quando si verifichi un atto o un comportamento, ivi comprese le molestie e le molestie sessuali e la violenza morale o psichica, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi al/la Consigliere/Consigliera di Fiducia per avviare, a sua scelta, la procedura informale o la procedura formale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Articolo 5 Consigliere/Consigliera di Fiducia

1. Il Consigliere/ Consigliera di Fiducia è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. Esterna/o all'Istituto è scelta/o tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; nominata/o dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del CUG, dura in carica tre anni e può essere

rinominata/o una sola volta.

2. L'Amministrazione fornisce al Consigliere/Consigliera di Fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.
3. E' data facoltà al Consigliere/Consigliera di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Istituto per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.
4. 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.
5. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il/la Consigliere/Consigliera di Fiducia informa il Presidente dell'Istituto e il CUG sulla casistica riscontrata e relaziona sull'attività svolta garantendo la necessaria riservatezza.

Articolo 6 Procedura informale

1. Il/La Consigliere/ Consigliera di Fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati.
2. Il/La Consigliere/ Consigliera di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato detti comportamenti .
3. Il Consigliere/ La Consigliera di Fiducia 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 Responsabile 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.
4. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi.
5. La segnalazione può essere ritirata dalla persona lesa in ogni momento della procedura informale.

Articolo 7 Procedura formale

1. La procedura formale ha inizio con la denuncia, presentata con l'assistenza del Consigliere/ della Consigliera di Fiducia, al Direttore della Struttura in cui lavora la persona indicata come autore degli atti o dei comportamenti, lesivi della dignità della persona e rientranti nell'ambito applicativo del presente Codice.
2. Nel caso in cui l'autore degli atti o dei comportamenti lesivi venga individuato nella persona del Direttore della Struttura, la denuncia dovrà essere presentata al Presidente dell'Istituto.
3. Quando la denuncia indichi, come autore dell'atto o del comportamento lesivo, personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, il Direttore o il Presidente, nell'ipotesi del comma 2, la trasmette - entro cinque giorni dalla notizia del fatto - all'Amministrazione di appartenenza, richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare.
4. Quando la denuncia indichi come autore dell'atto o del comportamento lesivo soggetti che intrattengono rapporti contrattuali di appalto, consulenza o collaborazione, la procedura formale è affidata a/la 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.
5. Il Direttore, salvo il caso in cui il comportamento lesivo non debba essere sanzionato con un rimprovero verbale, o il Presidente nell'ipotesi del comma 2,

trasmette - entro cinque giorni dalla notizia del fatto - la denuncia all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari-

6. La conseguente procedura si svolge in conformità della disciplina dettata dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni nonché delle vigenti norme del CCNL relativo al personale degli Enti Pubblici di Ricerca in materia di sanzioni e procedimenti disciplinari.
7. 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.
8. L'Istituto anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino i comportamenti lesivi nei suoi confronti.
9. 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.
10. 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.
11. Nell'ipotesi in cui il procedimento di cui al comma 5 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.
12. L'Istituto si riserva, laddove l'Amministrazione di appartenenza del personale di cui al comma 3 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.

Articolo 8 Riservatezza

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di cui al presente Codice, sono tenute alla riservatezza sui fatti e le notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Durante il procedimento di accertamento, le parti coinvolte hanno il diritto all'assoluta riservatezza relativamente alla diffusione del proprio nome.
3. Il lavoratore o la lavoratrice 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.

Articolo 9 Formazione e informazione

1. 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.
2. L'Istituto provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere/ Consigliera di Fiducia.
3. L'Istituto provvede a consegnare a tutto il personale, in servizio, titolare di incarico di associazione, o di nuova assunzione o nomina, copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura.

Articolo 10
Entrata in vigore

1. Il presente Codice entra in vigore decorsi 30 giorni dalla data della deliberazione del Consiglio Direttivo con la quale esso viene adottato.

Articolo 11
Modifiche al Codice

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio Direttivo, su proposta della Giunta, sentiti il CUG e le Organizzazioni Sindacali.
2. L'Istituto verifica periodicamente gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice, provvedendo a eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie, anche in esito all'emanazione di nuove norme nazionali o europee in materie attinenti il presente Codice.