



Presentazione del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

P. Fabbri
Seminario "Ci piace lavorare"
Ferrara, 4 novembre 2005

- *Presupposto del codice*

- ✓ Atti e comportamenti lesivi della dignità della persona producono effetti negativi e sono nocivi all'ambiente di lavoro, al corretto ed efficace svolgimento dell'attività con effetti deleteri sulla salute, sulla fiducia e sulle prestazioni lavorative

- *Scopo del codice*

- ✓ Prevenire atti e comportamenti lesivi alla dignità della persona; in caso di manifestazione il codice fornisce gli strumenti per la soluzione del caso, con l'ausilio del *Consigliere di Fiducia*.

- *Funzionamento del codice*

- ✓ L'Istituto (approvazione, esecuzione, formazione, informazione)
- ✓ Il consigliere di fiducia (consulenza e assistenza)
- ✓ Le organizzazioni sindacali – le RSU (miglioramento ambiente di lavoro)
 - o Il CPO (azioni positive)
 - o I rappresentanti del personale (supporto al personale)



Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

(DPCM 28/11/2000)

(D. Lgs. 165/2001 art. 54 – sostitutivo del D. Lgs. 29/1993, art. 58bis)

Portata generale

- Adottato indistintamente da tutte le amministrazioni pubbliche
- Individua i principi ed i comportamenti volti a favorire un ambiente di lavoro improntato alla diligenza, correttezza, lealtà

Recepito nei CCNL

- Doveri dei dipendenti (CCNL 2002, art. 26)
 - comportamenti verso colleghi ed i terzi non devono essere lesivi della dignità della persona (CCNL 2002, art. 26, co. 2, lett. f)
- Sanzioni (CCNL 2002, art. 27)
 - (rimprovero verbale, scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento con o senza preavviso)
- Codice disciplinare (CCNL 2002, art. 28), indica la casistica riferibile ad ogni sanzione.

Il codice di comportamento per la tutela
della dignità delle persone
(Delibera CD 8282 del 31/10/2003)

Portata specifica

- Prevenire i comportamenti lesivi della dignità e individuare le procedure inibitorie (conciliative e disciplinari)
- Può variare tra gli organismi in base alle esigenze di questi ultimi

Adottato dall'amministrazione di riferimento

Strumento di autoregolamentazione

- Non prescrive comportamenti
- Individua obiettivi e strumenti per favorire un clima di benessere nell'ambiente di lavoro

Quale legame tra codice e pari opportunità?

- Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 del 27/11/1991 sulla tutela delle donne e degli uomini sul lavoro
- Direttiva comunitaria 76/207/CE – modificata dalla Direttiva comunitaria 2002/73/CE in tema di attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- Risoluzione del Parlamento europeo n. 2001/2339 del 20/09/2001 sul mobbing sul posto di lavoro

*Raccomandazione della Commissione europea n. 92/131 del
27/11/1991 sulla tutela delle donne e degli uomini sul lavoro*

Allegato lo schema-tipo di codice

- * Gli Stati membri sono destinatari della raccomandazione (art. 5)

- * Gli Stati membri devono adoperarsi affinché nei settori pubblici sia adottato un codice di tutela della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, per avviare e proseguire una politica positiva che crei un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona (art. 2)
 - o Molestia sessuale equivale a discriminazione sessuale, poiché il fattore determinante è rappresentato dal sesso di colui che ne è fatto segno.
(punto 3 – schema tipo)
 - o Strategie più efficaci che favoriscono le pari opportunità ed un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità della persona sono quelle che derivano da accordi comuni
(punto 5 – schema tipo)

*Direttiva comunitaria 76/207/CE – modificata dalla Direttiva
comunitaria 2002/73/CE in tema di parità di trattamento tra
uomini e donne*

(attuata con D.lgs 145/2005)

- Gli Stati membri devono assumere misure per promuovere il principio di parità di trattamento
- Identifica che le molestie legate al sesso sono contrarie al principio della parità di trattamento tra uomini e donne e sono considerate discriminazioni fondate sul sesso.

La direttiva definisce la discriminazione distinguendola in diretta e indiretta.

*Direttiva comunitaria 76/207/CE – modificata dalla Direttiva comunitaria
2002/73/CE in tema di parità di trattamento tra uomini e donne*

(attuata con D.lgs 145/2005)

Discriminazione diretta:

- (Dir. Com. 2002/73/CE)** Situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al **sesso** di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga
- (Dir. Com. 2000/43/CE, co. 2, art. 2, lett. a - D.lgs. 215/03)** Sussiste quando a causa della **razza** od **origine etnica** (...)
- (Dir. Com. 2000/78/CE, co. 1, art. 2, lett. a) - D.lgs. 216/03)** (...) quando, per **religione** , per **convinzioni personali** , per **handicap** , per **età** o per **orientamento sessuale** (...)

*Direttiva comunitaria 76/207/CE – modificata dalla Direttiva comunitaria 2002/73/CE
in tema di parità di trattamento tra uomini e donne*

(attuata con D.lgs 145/2005)

Discriminazione indiretta:

- (Dir. Com. 2002/73/CE) Situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato **sesso** , rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari
- (Dir. Com. 2000/43/CE, art. 2, co. 2, lett. b – D.lgs. 215/03) (...) possono mettere persone di una determinata **razza** od **origine etnica** in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, (...)
- (Dir. Com. 2000/78/CE, co. 1, art. 2, lett. a) - D.lgs. 216/03) (...) possono mettere le persone che professano una determinata **religione** o **ideologia** di altra natura, le persone **portatrici di handicap** , le persone di una particolare **età** o di un **orientamento sessuale** in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

Risoluzione del Parlamento Europeo sul mobbing sul posto di lavoro (20/09/2001 n. 2001/2339)

Esorta gli Stati membri a rivedere e completare la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nonché a verificare e ad uniformare la definizione della fattispecie del “mobbing”
(punto 10)

Attraverso l’attivazione di procedure semplici e senza dimenticare di nominare una persona di fiducia cui i lavoratori potranno rivolgersi

In Italia?

Non esiste ancora una legislazione di riferimento, sono stati presentati diversi progetti di legge sia dalla Camera che dal Senato ed è stato predisposto uno schema unificato di progetti di legge in materia di tutela dei lavoratori dal fenomeno del mobbing – 01/02/2005

Definizione di mobbing: si intende per violenza o persecuzione psicologica ogni atto o comportamento adottati dal datore di lavoro, dal committente, da superiori o da colleghi di pari grado o di grado inferiore, con carattere sistematico ed intenso, finalizzati a danneggiare l'integrità psico-fisica della lavoratrice o del lavoratore – art. 1

(dall'inglese to mob: utilizzato, inizialmente, in etologia per descrivere il comportamento del branco che accerchia ed elimina una componente del branco stesso)

In Italia?

Attività di prevenzione: i datori di lavori e le organizzazioni sindacali adottano tutte le iniziative necessarie a prevenire e contrastare, avvalendosi di tutte le figure previste dal D.Lgs. 626/94 (servizi di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) – art. 2

Attività di informazione: i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali pongono in essere iniziative di informazione periodica e, per richieste del lavoratore interessato, sono tenute a fornire informazioni riferite ai motivi soggettivi del richiedente in merito ad assegnazioni di vincoli, trasferimenti, variazioni nelle mansioni e nelle qualifiche – art. 3

In Italia?

Responsabilità disciplinare verso coloro che pongono in essere comportamenti “mobbizzanti”. A questi si applicano le misure previste dalla responsabilità disciplinare, estese a chi denuncia consapevolmente fatti inesistenti al fine di trarne vantaggio per sé o per gli altri – art. 4

Tutela giudiziaria: procedimento accelerato davanti il giudice del lavoro che, convocate e sentite le parti, entro cinque giorni emette ordinanza motivata, immediatamente esecutiva, per l’inibitoria del comportamento, la rimozione dei suoi effetti con determinazione in via definitiva di una pena pecuniaria per ogni giorno di ritardo nell’esecuzione del provvedimento – art. 5

I soggetti che stipulano i CCNL hanno la facoltà di adottare codici antimolestie ed in particolare codici volti alla prevenzione di atti e comportamenti scaturenti mobbing, anche mediante procedure di carattere conciliativo e tecniche incentivanti – art. 7



Nell'ambito di tale contesto normativo e per esigenze di promozione di benessere nell'ambiente di lavoro, è stato approvato

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Delibera del Consiglio Direttivo n. 8282 del 31/10/2003, in attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2002/2004 (Delibera CD n. 7485 del 20/12/2001)

P. Fabbri
Seminario "Ci piace lavorare"
Ferrara, 4 novembre 2005

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Premessa e da 12 articoli, sulla base dello schema tipo

Prevenzione

prevenire comportamenti lesivi della dignità della persona, nocivi all'ambiente di lavoro ed allo svolgimento dell'attività, per creare un ambiente di lavoro "libero" da ricatti e favorire un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona (artt. 2-3)

Procedure

nel caso si verificano tali comportamenti (discriminazione, molestia sessuale, mobbing), il codice vuole essere una guida per facilitare la risoluzione del problema (artt. 4-7)

Art. 10 – L'Istituto

- Organizza attività di informazione e formazione
- Comunica al personale il nome, luogo e reperibilità del Consigliere di fiducia
- Consegna a tutto il personale il presente codice, prevedendone anche l'esposizione agli appositi albi delle strutture.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Art. 1 (ambito di applicazione): Il codice si applica a tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora ed opera all'INFN (dipendenti, associati, personale a contratto)

Prevenzione

Art. 2 (principi e finalità): L'Istituto si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a vivere in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto delle libertà e dignità della persona. A tal fine l'Istituto:

- a) si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, (...)
- b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INFN il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento lesivo(...)
- c) si impegna a inibire chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori (...)

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal codice.



Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Prevenzione

Art. 3 (dovere di collaborazione): I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e di sostenere la persona che voglia reagire. Tutti i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Procedure

Art. 4 (procedure): Quando si verifichi un atto o un comportamento, ivi compresi le molestie sessuali, lesivo della dignità della persona, chiunque ne sia oggetto potrà rivolgersi al *Consigliere di Fiducia* per avviare, a sua scelta la *procedura informale o formale*, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

L'art. 5 individua il consigliere di fiducia in una persona esterna all'istituto per favorire l'imparzialità, indipendenza ed autonomia nella trattazione dei fenomeni denunciati, fornendo consulenza ed assistenza ai soggetti coinvolti.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Procedure

Art. 6 (procedura informale)

Il consigliere di fiducia, su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati. (...)

La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi. (...)

Art. 7 (procedura formale)

La procedura formale ha inizio con la denuncia formale del comportamento lesivo al Direttore della struttura (...) con l'assistenza del consigliere di fiducia. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari. Nel caso in cui il presunto autore degli atti o dei comportamenti lesivi della dignità della persona sia il direttore della struttura, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (.....).

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Procedure

Art. 8 (personale non dipendente): Quando la denuncia indichi come autore dell'atto o del comportamento lesivo personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, l'istituto la trasmette tempestivamente all'amministrazione di appartenenza richiedendo l'avvio di un procedimento disciplinare. (...) si concluda con l'adozione di un provvedimento disciplinare non inferiore alla sospensione dal servizio per dieci giorni, l'istituto si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

Art. 9 (riservatezza):

- Riservatezza sui fatti
- Riservatezza sul nome delle parti coinvolte
- Omissione del nome della parte lesa da ogni documento sottoposto a pubblicazione

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN

Conclusione

L'approvazione del codice rappresenta uno strumento significativo per favorire un clima di benessere lavorativo per tutti coloro che operano all'interno dell'istituto.

Si tratta di uno strumento preventivo, un deterrente per il compimento di comportamenti lesivi della dignità della persona. Gli ambienti di lavoro sono luoghi in cui i rapporti interpersonali possono avere influenze negative sulla salute, sulla fiducia e sull'efficienza del lavoratore ed effetti deleteri anche sulla sua vita privata

Si tratta di uno strumento volto a individuare le procedure che possono essere attuate dalla parte lesa, oggetto di comportamenti lesivi, attraverso l'ausilio di una figura, il consigliere di fiducia, persona esterna all'ente, imparziale ed indipendente, con compiti di consulenza ed assistenza.