

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, e ispirandosi alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 n. 2001/2339 sul *mobbing* sul posto di lavoro, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità 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) degli uomini e delle donne.

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, 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 2002/2004 adottato dall'Istituto con deliberazione in data 20 dicembre 2001, n. 7485 — è adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, ivi incluse le molestie sessuali, 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.

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 e 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 integrale alla definizione specifica di molestie sessuali contenuta nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, n. 92/131, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, e, da ultimo, nella Direttiva 2002/73/CE del 23 settembre 2002, che modifica la direttiva 76/207/CE relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, così come recepite nell'ordinamento italiano ovvero in esso direttamente applicabili.

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 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)

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 e dignità della persona.

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 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, della religione;

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 sessuali, 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 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 la procedura formale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale possa avvalersi.

Articolo 5
Consigliere di Fiducia

1. Il Consigliere di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza o assistenza ai dipendenti oggetto dei comportamenti di cui al presente Codice. Esterno all'Istituto è scelto tra le persone che possiedono l'esperienza e l'indipendenza idonee a svolgere il compito previsto; nominato dal Presidente dell'INFN, previo parere favorevole del Comitato Pari Opportunità, dura in carica tre anni e può essere rinominato una sola volta.

2. L'Amministrazione fornisce al Consigliere di fiducia gli strumenti idonei per adempiere alle proprie funzioni.

3. E' data facoltà al Consigliere di avvalersi di collaborazioni interne ed esterne all'Istituto per consulenze specifiche necessarie ai casi in esame.

4. Al termine del suo incarico, e comunque una volta l'anno, il Consigliere di Fiducia informa il Presidente dell'Istituto e il Comitato Pari Opportunità sulla casistica riscontrata.

Articolo 6
Procedura informale

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

2. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato le molestie.

3. Il Consigliere 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 molesti;
- 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 formale del comportamento lesivo al Direttore della struttura in cui la persona oggetto del comportamento lavora, con l'assistenza del Consigliere di fiducia.

2. La procedura formale si svolge in conformità della disciplina dettata dal vigente CCNL relativamente alle sanzioni e ai procedimenti disciplinari.

3. 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.

4. Nei procedimenti disciplinari attinenti alle materie di cui al presente Codice, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari a norma del vigente CCNL, potrà, ove opportuno, ascoltare il Consigliere di fiducia come persona informata dei fatti.

5. L'Istituto, anche nelle more del procedimento disciplinare, assicura adeguata tutela alla persona offesa da forme di ritorsione o penalizzazione e vigila affinché cessino le molestie nei suoi confronti.

6. 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.

7. 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.

Articolo 8
Personale non dipendente

1. 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.

2. Nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare di cui al comma 1 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.

Articolo 9 *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 10 *Formazione e informazione*

1. L'Istituto provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività di informazione e formazione 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 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 11 *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 12 *Modifiche al Codice*

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio Direttivo, su proposta della Giunta Esecutiva, sentiti il Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali.

2. L'istituto verifica periodicamente — e per la prima volta decorso un anno dalla data di entrata in vigore — 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.