Istituto Nazionale di AstroFisica

Comitato Unico di Garanzia

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI E PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA (INAF)

ARTICOLO 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

1.Il presente Codice intende garantire a tutti coloro che a qualsiasi titolo lavorano e operano all'interno dell' INAF il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto.
Il presente Codice mira a prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona e, nel caso in cui essi si verifichino, si pone a garanzia di un ricorso semplice a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze.

ARTICOLO 2
PRINCIPI E FINALITA'

1. Vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è diritto di tutto il personale che a qualsiasi titolo lavora e opera all'interno dell'INAF.

2. A tal fine l'INAF:

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

b) si impegna a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'INAF 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 od orientamento sessuale, della razza ed origine etnica, della lingua, della religione, dell'età, della disabilità, delle convinzioni personali;

c) si impegna ad operare per la cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui INAF cura ed assicura l'adempimento, di chi pone in essere comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico nel lavoratore o nella lavoratrice.

d) si impegna ad adottare le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione e la prevenzione.

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 di prevenire il verificarsi di discriminazioni, di atti e comportamenti, ivi incluse le molestie, anche 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.

3. Le/i testimoni, che non intervengono in difesa di coloro che sono oggetto di comportamenti in violazione della loro dignità personale, possono essere considerate corresponsabili.

ARTICOLO 4
MOLESTIE SESSUALI, MORALI E ATTI DISCRIMINATORI: DEFINIZIONE

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.91).
I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.
A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano tra le ipotesi di molestia sessuale:

a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive e non gradite;
b) l'affiggere o il mostrare materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
c) la promessa, implicita od esplicita, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e le ritorsioni e minacce in conseguenza del diniego di tali prestazioni;
d) contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
e) apprezzamenti verbali sul corpo e la sessualità ritenuti offensivi.

2. Per molestia morale si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro e/o a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della persona.
A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano nella tipologia delle molestie morali e della violenza psicologica:

a) atti vessatori e persecutori
b) critica e maltrattamenti verbali esasperati;
c) offese alla dignità e umiliazioni;
d) delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi;
e) comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la persona nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
f) immotivata esclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
g) sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

3. Per comportamento discriminatorio s’intende quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone

(Art. 2, 2° comma lett.b D.Lgs. 215/03 e D.Lgs. 216/03) e ciò a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità,dell'orientamento sessuale o dell'età.

ARTICOLO 5
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 6
CONSIGLIERA/CONSIGLIERE DI FIDUCIA

1. La Consigliera/Consigliere 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'INAF, previo parere favorevole del CUG, dura in carica tre anni e può essere rinominata/o una sola volta. Tenendo conto che il personale operante nelle strutture dell'INAF è distribuito su più sedi del territorio nazionale, è prevista la possibilità di avere più di un/a Consigliere/a di Fiducia.

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'INAF 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'INAF e il CUG sulla casistica riscontrata e relaziona sull'attività svolta garantendo la necessaria riservatezza.

ARTICOLO 7
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 entro 90 giorni.

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

ARTICOLO 8
PROCEDURA FORMALE

1. Ove la persona oggetto delle molestie non ritenga di far ricorso all'intervento del/la Consigliere/a di Fiducia (Procedura informale) ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, questa potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del/la Consigliere/a alla/al Responsabile 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, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

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'INAF.

3. Quando la denuncia indichi, come autore dell'atto o del comportamento lesivo, personale non dipendente, associato o titolare di altro incarico, 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'INAF le misure volte alla soluzione della vicenda.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. INAF, 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.

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

9. Nel caso in cui la denuncia, in esito alla procedura di cui al presente articolo, si riveli infondata, INAF 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.

10. 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, INAF si riserva di revocare tutti gli incarichi conferiti.

11. INAF 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 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. INAF 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. INAF provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/la Consigliere/ Consigliera di Fiducia.

3. INAF 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 Di Amministrazione con la quale esso viene adottato.

ARTICOLO 12
MODIFICHE AL CODICE

1. Le modifiche al presente Codice sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il CUG e

le Organizzazioni Sindacali.

2. INAF 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.