



INAF - Prima Giornata sul Benessere Organizzativo
**Codice di condotta e consigliere/a di
fiducia: il modello INAF**

Laura Calafà

Abstract

- ▶ L'intervento, dopo una breve ricostruzione dei contenuti del codice di condotta e del ruolo del consigliere/a, si sofferma a tracciare il funzionamento del modello INAF sia dal punto di vista dei contenuti che delle procedure necessarie per un'attivazione consapevole dei percorsi di ascolto qualificato.

Schema di intervento

- ▶ Capire il Codice di condotta
- ▶ Il consigliere/a di fiducia come strumento di attuazione del Codice di condotta
- ▶ Il modello INAF: contenuti e procedure

CODICE ETICO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE PERSONE CHE LAVORANO E OPERANO ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Ambito di applicazione

- ... il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto ...
- ... 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

Principi e finalità

- 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.

Molestie sessuali, morali e atti discriminatori

- 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
- 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.
- 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 del sesso o dell'orientamento sessuale, della razza ed origine etnica, della lingua, della religione, dell'età, della disabilità, dell'aspetto fisico, delle convinzioni personali o qualunque altra potenziale categoria.

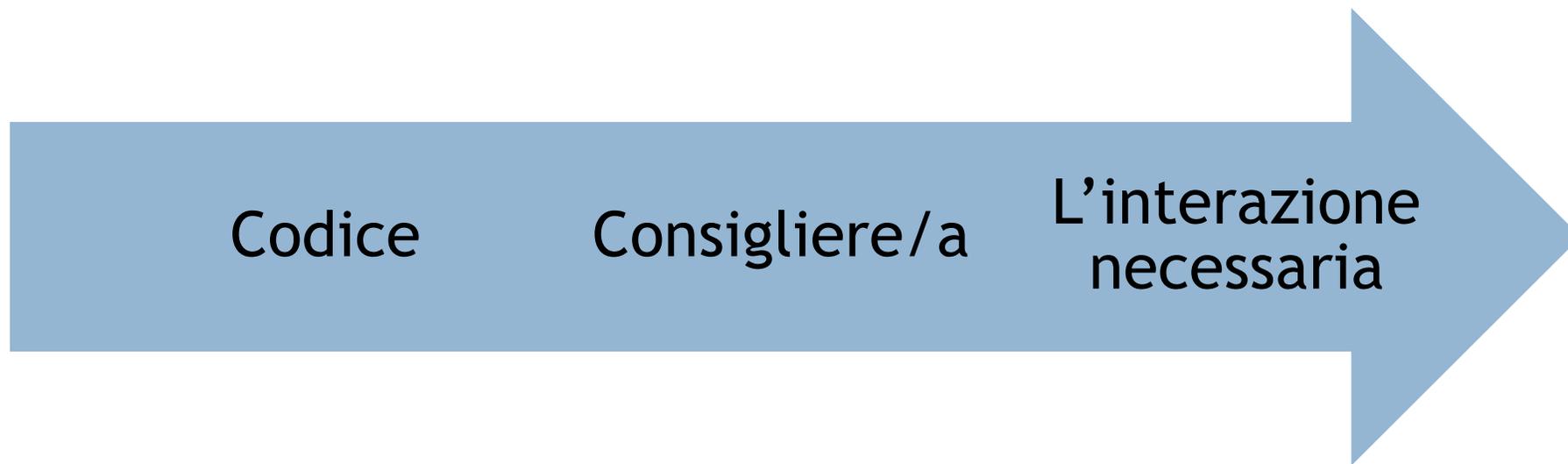
L'Istituto e il codice:

- ▶ 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 o dell'orientamento sessuale, della razza ed origine etnica, della lingua, della religione, dell'età, della disabilità, dell'aspetto fisico, delle convinzioni personali o qualunque altra potenziale categoria;
- ▶ 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 arrecare 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 continua e la prevenzione.

Il dovere di collaborazione come strumento principale di collaborazione (art. 3)

- ▶ 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 ne risulti vittima, oppure che si senta o appaia tale nelle more degli accertamenti relativi.
- ▶ Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.
- ▶ 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.

Procedure e Consigliere/a



Procedure

- ▶ 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.

Consigliere/a di fiducia

- ▶ 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.
- ▶ 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. Può altresì comunicare al personale INAF l'esistenza di iniziative di particolare interesse inerenti il proprio ambito di attività

Disarticolare il ruolo per parole chiave: la base dell'ascolto qualificato

Procedura informale e formale

Consulenza e assistenza

Formazione e informazione

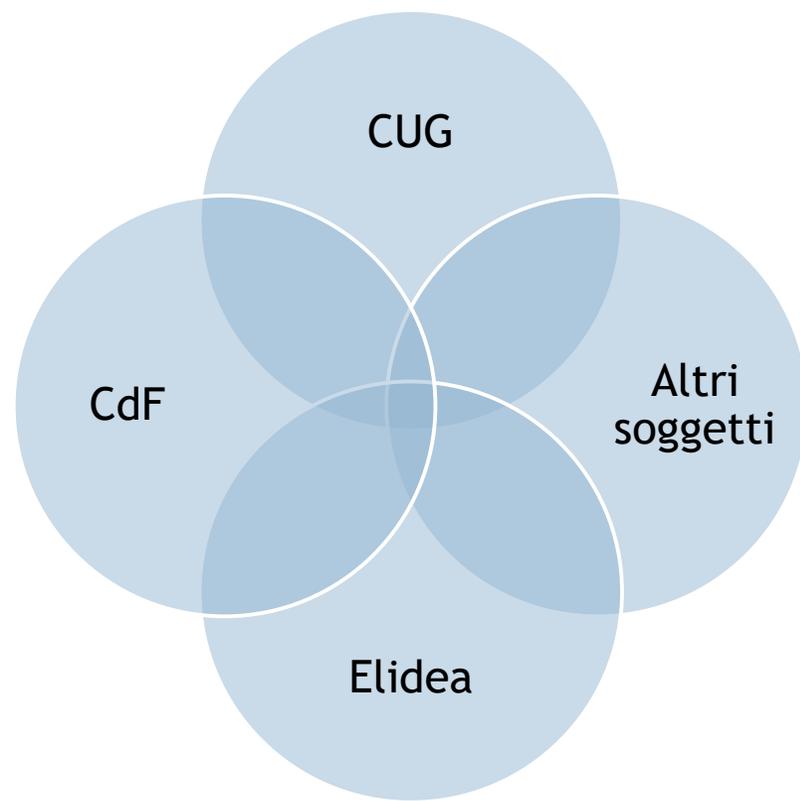
La centralità della procedura informale

- ▶ iniziativa della persona lesa
- ▶ Assunzione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati
- ▶ Necessità del preventivo espresso consenso della persona che ha denunciato detti comportamenti
- ▶ 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, garantendo l'anonimato ove richiesto, 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

La procedura formale



Il sistema di prevenzione a rete in INAF



Contatti

consigliera.fiducia@inaf.it