

# CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

## **PREAMBOLO**

L'INAIL, forte di una lunga esperienza di attenzione alla persona, intende realizzare al proprio interno le migliori condizioni di benessere nel lavoro, attivando una concreta politica di parità di trattamento tra uomini e donne, condannando ogni discriminazione fondata sul sesso.

L'Istituto, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro e 2002/73 sull'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambito del lavoro adotta, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità, sentite le Organizzazioni Sindacali, il presente codice di condotta con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

## **PRINCIPI E DEFINIZIONI**

### **ART. 1**

#### **Principi e finalità**

1. Tutti hanno diritto ad essere trattati con dignità e rispetto.
  
2. L'INAIL intende garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona. Le molestie a sfondo sessuale sul lavoro ledono questo diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro. Incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Istituto; costituiscono un comportamento scorretto e inammissibile e come tale contrario ai doveri d'ufficio.
  
3. L'INAIL intende adottare tutte le misure organizzative necessarie per prevenire ed impedire il verificarsi di casi di molestie sessuali, per la tutela della dignità ed integrità dei lavoratori, utilizzando, anche, percorsi formativi e progetti di diffusione culturale; l'Istituto assicura, qualora si verificano, tutti gli opportuni interventi.
  
4. Il presente codice ha la finalità :
  - a) di informare le lavoratrici e i lavoratori dei loro diritti e dei loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione delle molestie sessuali e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità della persona;
  - b) di predisporre una procedura per la trattazione formale e informale delle denunce di molestia.

## **ART. 2**

### **Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità ed alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima umiliante o intimidatorio o ostile nei suoi confronti.
2. Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che comunque possano influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

## **ART. 3**

### **Tipologie**

Oltre alla richiesta implicita o esplicita di prestazioni sessuali non gradite, rientrano nelle molestie sessuali atti e comportamenti, posti in essere negli ambienti di lavoro, che ingenerano situazioni di disagio o fastidio alterando il clima aziendale quali, ad esempio:

- contatti fisici fastidiosi ed indesiderati;
- apprezzamenti offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- esposizione di materiale pornografico;
- messaggi scritti o oggetti allusivi lesivi della dignità della persona;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente ad un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

## **ART. 4**

### **Responsabilità dell'applicazione del codice**

1. L'applicazione ed il rispetto del codice sono demandati alla responsabilità dei dirigenti delle Strutture, costituendo la molestia violazione degli obblighi di comportamento dei dipendenti.

## **ART. 5**

### **Ambito di applicazione**

1. Il codice si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato (dirigenti, medici, professionisti, personale delle Aree) o assimilabile con l'INAIL, nei luoghi stessi in cui questo si esplica.

## **ART. 6**

### **Responsabilità disciplinare**

1. Il compimento di molestie sessuali sul lavoro o, comunque, in occasione del lavoro costituisce illecito disciplinare.
2. Costituisce illecito disciplinare anche il compiere atti di ritorsione contro chi denuncia una molestia sessuale o intenda rendere o renda testimonianza, o contro chi svolga la funzione di Consigliera / Consigliere di fiducia. I suddetti comportamenti sono valutati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia disciplinari.

3. Per quanto concerne il regime delle responsabilità disciplinari è fatto esplicito rinvio alla normativa di cui al D. lgs. n. 165/2001 ed alle circolari dell'Istituto in materia (circolari n. 42/1995, n. 34/1998, n. 49/1999 e n. 61/2003, nonché alla n. 15/2002 e a specifiche disposizioni contrattuali).

## **RISORSE E STRUMENTI**

### **ART. 7**

#### **Consigliera/ Consigliere di fiducia**

1. E' istituita la figura della/del Consigliera/Consigliere di fiducia presso ogni Direzione Regionale e presso la Direzione Generale dell'Istituto, con compiti di supporto, consulenza ed assistenza nei confronti del personale che ne richiada l'intervento per la trattazione informale dei casi di molestia sessuale.
2. La/il Consigliera/e di fiducia, incaricata/o di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali, è un dipendente dell'Istituto che possiede caratteristiche di riservatezza e affidabilità.
3. Le modalità di individuazione delle/i Consigliere/i sono definite ai sensi del successivo articolo 8.
4. La/il Consigliera/e di fiducia è nominata/o dal Consiglio di Amministrazione. Dura in carica quattro anni rinnovabili per un altro mandato. Il mandato può essere revocato prima della scadenza per giustificati motivi.
5. Ogni anno la/il Consigliera/e di fiducia relaziona sulla propria attività al Direttore Generale ed al Comitato per le Pari Opportunità, suggerisce azioni positive e progetti per la diffusione di materiale informativo, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.
6. La/il Consigliera/e di fiducia partecipa alle iniziative di informazione e formazione in materia promosse dall'Istituto. Alle/ai Consigliere/i di fiducia sarà rivolto un apposito percorso formativo anche partecipando ad iniziative promosse dalle Consigliere Nazionali, Regionali e Provinciali.
7. Alla/al Consigliera/e di fiducia, per l'esercizio delle sue funzioni, sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti, tramite le Strutture di riferimento.
8. La/il Consigliera/e di fiducia svolge la sua attività nel pieno rispetto della normativa sulla "privacy" e garantendo, unitamente agli altri soggetti dell'Amministrazione che intervengono nelle procedure previste nelle ipotesi di denunce formali ed informali di cui agli articoli successivi, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

### **ART. 8**

#### **Modalità di individuazione e caratteristiche della/del Consigliera/ Consigliere di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia è un dipendente dell'Istituto di età compresa tra i 35 e i 55 anni, in possesso di un diploma di scuola media superiore e con anzianità di servizio di almeno 5 anni.
2. La proposta di nomina al Consiglio di Amministrazione viene effettuata dal Direttore Generale, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, che esprime parere vincolante sulla nomina, previa interpellazioni regionali e centrale tra il personale.
3. I Direttori Regionali e il Direttore Centrale Risorse Umane raccolgono le adesioni all'interpello; la Direzione Centrale Risorse Umane stila una graduatoria delle domande - dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali - valutando le funzioni e le attività svolte dai candidati (avere esercitato ruoli o funzioni in organismi, anche esterni, che si occupino di pari opportunità) e i titoli di studio o attestati posseduti (laurea in sociologia o psicologia, laurea in giurisprudenza, abilitazione all'esercizio della professione di psicologo, specializzazione in mediazione di conflitti, master sostenuti nelle materie strettamente attinenti le pari opportunità o alla tematica di interesse).
4. Qualora si verificasse una mancata adesione all'interpello il nominativo per il quale effettuare la proposta di nomina è individuato dal Comitato per le Pari Opportunità, tenendo conto anche di realtà limitrofe alla Regione scoperta.
5. Le/i Consigliere/i di fiducia si raccordano, per lo svolgimento delle loro funzioni, al Comitato per le Pari Opportunità.

## **PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIA SESSUALE**

### **ART. 9**

#### **Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Salva, in ogni caso, la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso, ovvero presentare denuncia formale ai sensi degli articoli successivi.

### **ART.10**

#### **Procedura informale**

1. La/il Consigliera/e, ove il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente, alla persona che ha posto in essere il comportamento recepito come molestia sessuale, che lo stesso deve cessare perché offende, crea disagio alle persone e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. La/il Consigliera/e dovrà porre in essere tutte le iniziative ritenute idonee alla risoluzione della problematica salvaguardando l'interesse primario della dignità dei lavoratori coinvolti nella vicenda.

3. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in linea di massima entro trenta giorni dalla richiesta di intervento o comunque in tempi ragionevolmente brevi, vista la delicatezza della situazione.
4. La/il Consigliera/e è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso. A tal fine può:
  - sentire la persona che ha posto in essere le presunte molestie anche congiuntamente alla parte denunciante, quando quest'ultima acconsenta, o a una persona di fiducia da essa designata;
  - raccogliere elementi di valutazione;
  - proporre alle parti interessate o ai Dirigenti di Struttura, soluzioni atte a far cessare il comportamento denunciato, a rimuoverne gli effetti e ad impedirne il ripetersi.
5. La/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte che si ritiene lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
6. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede. E' obbligo della/del Consigliera/e, delle persone interessate nonché di coloro che rendono testimonianza, mantenere assoluta riservatezza sui fatti di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, anche quando si dia avvio ad una procedura formale, fatto salvo l'eventuale obbligo di testimonianza in sede civile o penale.

#### **ART. 11** **Denuncia formale**

1. Ove il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del/della Consigliere/a di fiducia per la definizione informale della vicenda, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, o non si sia addivenuti ad una definizione informale, potrà sporgere formale denuncia, con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e stessa/o, al dirigente della Struttura di appartenenza, che sarà tenuto ad avviare il procedimento disciplinare ai sensi della richiamata normativa in materia disciplinare (vedi articolo 6, comma 3 del presente codice).
2. E' fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale (penale e/o civile) della quale il dipendente potrà avvalersi.
3. In ogni caso la/il Consigliera/e deve essere informata/o delle decisioni assunte.
4. L'Istituto adotta tutte le misure organizzative ritenute di volta in volta idonee a ripristinare un ambiente di lavoro sereno ed un clima aziendale positivo, vigilando affinché non si verifichino fenomeni ritorsivi

5. Per i dirigenti porre in essere comportamenti molesti o lesivi della dignità della persona secondo il presente codice costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dalla legge e dal CCNL.

## **NORME DI GARANZIA**

### **ART. 12 Denuncia di fatti inesistenti**

1. La/il dipendente che consapevolmente denuncia fatti inesistenti, al solo scopo di denigrare qualcuno o comunque di ottenere vantaggi sul lavoro, oltre agli effetti penali, ne risponde disciplinarmente.

### **ART. 13 Riservatezza**

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenute al segreto su fatti e notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.
2. Per il diritto di accesso valgono le disposizioni di cui ai vigenti Regolamenti esterni ed interni all'Istituto (di Disciplina e sull'Accesso).

### **ART. 14 Attività di sensibilizzazione**

1. L'INAIL si impegna a diffondere i contenuti del presente codice al fine di assicurare la massima informazione in materia, nonché a far conoscere le procedure individuate ed a promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, con il CPO e con il Comitato paritetico sul "mobbing", iniziative finalizzate a prevenire comportamenti configurabili come molestie sessuali, morali e psicologiche, sul luogo di lavoro, diffondendo ulteriori, specifiche disposizioni.
2. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta anche alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

### **ART. 15 Norma finale**

1. Il presente codice dovrà essere notificato a tutto il personale in servizio con le modalità indicate nella circolare n. 3/1973 e verrà consegnato ai nuovi dipendenti all'atto dell'assunzione.
2. L'Amministrazione provvederà con ogni tempestività all'applicazione del presente codice ed alla nomina delle/i Consigliere/i, anche nel caso in cui si renda vacante l'incarico.