



CODICE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE NEL CNR

Art. 1 – Principi

Art. 2 – Finalità e doveri di prevenzione

Art. 3 – Ambito applicativo

Art. 4 – Definizione di discriminazione

Art. 5 – Definizione di molestia

Art. 6 – Definizione di molestia sessuale

Art. 7 – Definizione di mobbing

Art. 8 – Sportello di ascolto

Art. 9 – Consigliera/e di Fiducia

Art. 10 – Procedura informale interna

Art. 11 – Procedura formale interna

Art. 12 – Procedura formale esterna

Art. 13 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

Art. 14 – Rinvio

Art. 15 – Modifiche e aggiornamenti del Codice

Art. 16 – Disposizione transitoria



Art. 1 – Principi

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche riconosce:

- a) a tutto il personale il diritto ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;
- b) che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, rappresentano una minaccia alle pari opportunità e sono inaccettabili ed incompatibili con il lavoro dignitoso;
- c) l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

2. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ognuna/o sui luoghi di lavoro il diritto all'identità personale, sessuale, di genere a all'orientamento sessuale, qualunque essi siano, tutelandola/o da ogni possibile forma di discriminazione.

3. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e la valorizzazione del benessere di chi lavora.

4. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche garantisce e riconosce a ciascuna/o il diritto alla dignità e alla reputazione sui luoghi di lavoro.

5. Tutti coloro che prestano servizio nel Consiglio Nazionale delle Ricerche – dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, associate/i, collaboratrici/tori, assegniste/i, dottorande/i, stagiste/i e tutte/i coloro che, a vario titolo, prestano il proprio lavoro nei locali dell'Ente - hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto e ispirano i loro comportamenti a valori di correttezza e pari opportunità.

6. Ciascuno dei sopra indicati soggetti ha il dovere di collaborare all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche al fine di assicurare il raggiungimento di tali finalità.



7. Ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri discriminazione, molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona, nonché un intollerabile vulnus all'immagine dell'Ente.

8. Le vittime di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing hanno il diritto di ottenere l'interruzione del comportamento molesto e la rimozione delle sue conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.

Art. 2 – Finalità e doveri di prevenzione

1. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione del diritto di cui sopra, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

2. Con l'adozione del presente Codice, il Consiglio Nazionale delle Ricerche si propone di:

- a) informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti;
- b) incentivare e sviluppare, al proprio interno, una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco;
- c) considerare la materia oggetto di disciplina del presente Codice quale parte integrante, sia pur

specifica, della prevenzione e sicurezza sul lavoro ¹, sviluppando una strategia di tipo preventivo e di

¹

Collaborazione prevista dall'art. 8 del Regolamento CUG - CNR e in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 e succ. mod. che ha inserito nei rischi da valutare anche quelli collegati allo stress lavoro correlato al genere e alla diversa provenienza geografica.



difesa contro discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing ricomprendendoli tra i rischi che l'Ente è tenuto a prevenire secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 81/2008 e all'art.2087 c.c.

A tal fine l'Ente - in collaborazione con il CUG, la/il Consigliera/e di Fiducia e le/i componenti del gruppo di Prevenzione e protezione - predispone appositi interventi di sensibilizzazione e formazione e indagini valutative, indicando le idonee misure di prevenzione e protezione all'interno del

Documento di valutazione dei rischi².

Art. 3 – Ambito applicativo

1. Il presente Codice trova applicazione in ogni articolazione centrale o periferica del Consiglio Nazionale delle Ricerche e per fatti traenti occasione dal rapporto di lavoro, come esemplificativamente e non esaustivamente descritti di seguito:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;

²

Come previsto dalla Direttiva Bongiorno -Spadafora n.2/2019 al punto 3.5 comma B.



- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro;
- g) in luoghi anche extra –lavorativi, qualora la condotta molesta intervenga tra coniugi, o soggetti uniti civilmente o conviventi more uxorio, entrambi a qualsiasi titolo facenti parte della Amministrazione del CNR;

2. Le/i destinatarie/i del presente Codice sono indicate/i nell'art. 1 comma 6 del presente Codice.

Art. 4 – Definizione di discriminazione

1. Ai sensi della normativa vigente³, si ha:

- a) discriminazione diretta quando un qualsiasi atto, patto o comportamento produca un effetto pregiudizievole discriminando le/i lavoratrici/tori in ragione del genere di appartenenza, ovvero quando a causa della religione, delle convinzioni personali, della diversa abilità, dell'età, dell'orientamento sessuale, della razza/etnia, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata trattata un'altra persona in una situazione analoga;
- b) discriminazione indiretta quando una disposizione, criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato genere, le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di diversa razza/etnia, le persone di una particolare età o di un determinato orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

³

Art. 26 e successivi del D.Lgs. n.198/2006.



Art. 5 – Definizione di molestia

1. La molestia è un atto di discriminazione e consiste in ogni comportamento indesiderabile, ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro una persona. Può configurarsi come molestia anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.

2. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo integrano la fattispecie di cui al comma 1:

- a) offese, intimidazioni, calunnie e insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona e ogni altra azione di discredito tale da esporre il soggetto destinatario delle medesime a critiche infondate, nonché lesive dell'autostima;
- b) minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di compiti impropri e azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) emarginazione e isolamento con intento persecutorio, cambiamento immotivato e indesiderato dei compiti di servizio e limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- d) commenti sulle condizioni personali offensivi o discriminatori.

3. Sono circostanze aggravanti della molestia la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale (ove non qualificabile come molestia sessuale), dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della diversa abilità e dell'età.



Art. 6 – Definizione di molestia sessuale

1. La molestia sessuale è un atto di discriminazione esercitato nei confronti di persone in ragione della loro identità sessuale, di genere e/o del loro orientamento sessuale e consiste in ogni indesiderabile comportamento a connotazione sessuale, messo in atto anche una sola volta ed espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e/o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

2. La molestia sessuale ha a che fare con le ineguaglianze sessuali e di genere nell'accesso al potere e con la loro intersezionalità rispetto a razza/etnia, età, diversa abilità e orientamento sessuale. Nella definizione di "indesiderabilità" è pertanto necessario focalizzarsi sulla percezione della persona oggetto di tale comportamento.

3. A titolo meramente esemplificativo, e non esaustivo, integrano la fattispecie di cui ai commi precedenti:

- a) le richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali, o attenzioni a sfondo sessuale, non gradite e ritenute sconvenienti e offensive da chi ne è oggetto;
- b) le promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni, discriminazioni, e le minacce per aver negato tali prestazioni;
- c) i contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale;
- d) i commenti sul corpo, l'aspetto fisico, l'abbigliamento e la sessualità ritenuti offensivi da chi ne è oggetto;



- e) le espressioni verbali o gli scritti denigratori e/o offensivi rivolti alla persona in ragione dell'appartenenza ad un determinato sesso o dell'orientamento sessuale;
- f) le minacce, i ricatti e le ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono, direttamente o indirettamente, sulla costituzione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento, la progressione di carriera e/o l'estinzione del rapporto di lavoro;
- g) l'esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico e la condivisione, con qualunque mezzo e in ogni formato, di materiale a sfondo sessuale;
- h) le barzellette e/o le c.d. "battute" a sfondo sessuale;
- i) l'uso di insulti o nomignoli con una caratterizzazione denigratoria sessuale o di genere;
- j) fare commenti denigratori o umilianti sull'identità sessuale, di genere e sull'orientamento sessuale di qualcuna/o.

4. Sono circostanze aggravanti della molestia sessuale la sua reiterazione, la sua provenienza da un superiore gerarchico, la sua commissione in ragione del sesso o dell'orientamento sessuale, dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali o politiche, della disabilità e dell'età.

Art. 7 – Definizione di mobbing

1. Il mobbing consiste in una serie inaccettabile di atti, atteggiamenti o comportamenti persecutori, ripetuti e reiterati nel tempo, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e/o vessatorie, tali da comportare nella persona che ne è vittima una sofferenza psichica e/o fisica che può compromettere la sua dignità, la professionalità e la salute, fino all'ipotesi di una sua esclusione dal luogo di lavoro.



Art. 8 – Sportello di ascolto

1. È istituito presso il Consiglio Nazionale delle Ricerche lo Sportello d'ascolto, così come previsto dalla Direttiva Bongiorno - Spadafora n.2/2019 al punto 3.6. Lo Sportello d'ascolto è uno strumento rivolto alle lavoratrici ed ai lavoratori che a qualunque titolo e con qualunque ruolo operano nell'Ente.
2. In considerazione del numero e della dislocazione delle sedi del Consiglio Nazionale delle Ricerche, per lo Sportello d'ascolto non è prevista una sede "fisica". Esso opera attraverso tutte le modalità telematiche - mail, telefono ed altre modalità - che potranno essere individuate e che garantiranno l'anonimato dell'interessato fino a che si dia avvio alla procedura informale o formale di cui ai successivi artt. 10, 11 e 12 e comunque in ogni momento nel rispetto della riservatezza, di ogni norma inerente al corretto trattamento dei dati e con piena tutela da ritorsioni (Art. 13 del presente Codice).
3. Terminale d'ascolto dello Sportello sarà la/il Consiglieria/e di Fiducia (di cui all'art. 9 del presente Codice) ed il personale a lei/lui affidato. Per legge gli oneri relativi a mezzi, spazi e personale di supporto alla/al Consiglieria/e di Fiducia sono a carico dell'Ente.
4. Allo Sportello d'ascolto così organizzato possono rivolgersi le/i lavoratrici/tori, come identificati nel comma 1, per ricevere informazioni sul presente Codice, per segnalare situazioni di disagio lavorativo, di disagio psicologico in ambito lavorativo, di conflittualità, discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing.
5. Il tempo che le/i lavoratrici/tori utilizzano per i contatti con lo Sportello sono compresi, se svolti in orario lavorativo, nell'orario di lavoro stesso.
6. Le modalità organizzative ed operative potranno essere concordate dal CUG e dalla Consiglieria/e di Fiducia con l'Ente. Al CUG compete inoltre il monitoraggio delle attività dello Sportello.



7. L'accesso e la fruizione dello Sportello d'ascolto saranno pubblicizzati dall'Ente sul proprio sito e attraverso i canali di diffusione del CUG.

Art. 9 – Consigliera/e di Fiducia

1. La/il Consigliera/e di Fiducia è una figura istituzionale esterna al Consiglio Nazionale delle Ricerche incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, molestie sessuali, mobbing e di avviare le procedure formali, informali ed esterne di cui agli articoli successivi. La/il Consigliera/e di Fiducia opera secondo quanto previsto in particolare dalle Risoluzioni del PE A3-0043/94; A5-0283/2001.

2. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita la sua funzione nella più ampia autonomia e nel rispetto della dignità di tutti i soggetti coinvolti garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

3. La/il Consigliera/e di Fiducia può avviare in accordo con la lavoratrice/il lavoratore gli atti formali, informali od esterni, anche attivando consulenze specialistiche necessarie per la risoluzione del caso del quale è stata investita.

4. L'Amministrazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche fornisce alla a/il Consigliera/e di Fiducia tutte le informazioni e gli strumenti idonei per adempiere alle sue funzioni.

5. La/il Consigliera/e di Fiducia è scelta/o tra esperte/i che possiedono le capacità professionali, l'esperienza e l'indipendenza idonei per svolgere le funzioni per lei/lui previste. È reperita/o secondo le procedure che, seguendo le norme vigenti, sono adottate dal Consiglio Nazionale delle Ricerche per i consulenti esterni.

6. La/il Consigliera/e di Fiducia è il terminale dello Sportello d'ascolto istituito dal precedente art. 8.



7. La/il Consiglieria/e di Fiducia opera in collaborazione con il CUG proponendo azioni di sensibilizzazione e formazione per promuovere un clima organizzativo che prevenga discriminazioni, molestie, molestie sessuali e mobbing.

8. La/il Consiglieria/e di Fiducia relaziona con cadenza semestrale sulla sua attività e le casistiche riscontrate al Direttore Generale, al Direttore Centrale Gestione Risorse, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) e al CUG.

9. Il nome, la sede di lavoro e l'orario di ricevimento della/del Consiglieria/e di Fiducia sarà pubblicizzato dall'Ente sul proprio sito e dai canali di diffusione del CUG.

Art. 10 – Procedura informale interna

1. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing, può rivolgersi alla/al Consiglieria/e per avviare una procedura informale interna al CNR nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della/del Consiglieria/e dovrà avere le caratteristiche di tempestività, rapidità, sensibilità e imparzialità richieste dalla delicatezza dell'argomento affrontato. La procedura informale deve terminare in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre 30 giorni dalla presentazione della singola fattispecie alla/al Consiglieria/e di Fiducia.

3. La/il Consiglieria/e di Fiducia dispone delle seguenti facoltà, da esercitarsi nel rispetto del vincolo di riservatezza e nella garanzia del diritto all'anonimato di cui all'art. 13 del presente Codice e:

a) assume in carico il caso e informa il soggetto asserito leso sulla modalità più idonea per affrontarlo;



- b) può convocare l'asserito autore dei comportamenti molesti per sentirlo e acquisisce, in forma scritta, eventuali testimonianze;
- c) può convocare i responsabili di struttura di afferenza delle persone coinvolte o richiedere loro informazioni per iscritto;
- d) può promuovere incontri congiunti tra la persona destinataria di molestie e l'autore;
- e) può diffidare l'autore delle molestie a non reiterarle;
- f) può proporre a chi di competenza il trasferimento di una delle persone implicate.

4. La/il Consigliera/e di Fiducia esercita le sue facoltà previo esplicito consenso scritto rilasciato da colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing.

5. La Consigliera/il Consigliere di Fiducia si astiene dalla prosecuzione della trattazione del caso quando colei/colui che ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing rinunci alla segnalazione. La segnalazione può essere ritirata in qualsiasi momento.

Art. 11 – Procedura formale interna

1. Nel caso in cui chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing decida di non fare ricorso alla/al Consigliera/e e/o di non dare seguito alla segnalazione, ovvero quando, dopo tale intervento, il comportamento indesiderabile permanga, potrà sporgere formale segnalazione con l'eventuale l'assistenza della/del Consigliera/e:

- a) alla/al Responsabile di Struttura, che provvederà a trasmettere gli atti, senza indugio, e comunque non oltre giorni 10 dalla loro ricezione, all'Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità;
- b) direttamente alla precitata Unità.



2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti, secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente Codice.
3. Qualora l'Amministrazione ritenga fondati i fatti, adotterà, ove opportuno, informate le OO.SS. e sentita la/il Consiglieria/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed al ripristino di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto reciproco.
4. Nel caso in cui l'Amministrazione ritenga fondati i fatti, la/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita/o altrove in una sede che non le/gli comporti disagio.
5. Qualora l'Amministrazione non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, anche su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in una sede che non comporti disagio, in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno.
6. Il procedimento disciplinare deve essere avviato e concluso nel rispetto dei termini perentori di cui all'art. 55 bis, co. 4 D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Art. 12 – Procedura formale esterna

1. Il ricorso alla/al Consiglieria/e di Fiducia per l'avvio della procedura informale interna e/o la segnalazione per l'avvio della procedura formale interna NON DEVONO in alcun modo intendersi come obbligatori. Essi sono piuttosto pensati come opportunità che il Consiglio Nazionale delle Ricerche offre a chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o



mobbing, fatto salvo il suo diritto di rivolgersi alle organizzazioni sindacali e/o all'autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità civili, penali, amministrative o di altra natura.

Qualora non si raggiunga l'accordo dinanzi al Consigliere di fiducia ovvero, il comportamento indesiderato permanga, oppure qualora il lavoratore/la lavoratrice non intenda avviare il procedimento di mediazione e/o di segnalazione scritta con avvio del procedimento disciplinare, lo stesso/la stessa o la Consigliera di Fiducia possono ricorrere ai fini della rimozione delle discriminazioni alla Consigliera nazionale di parità o alla Consigliera di parità della Regione ai sensi degli artt. 36 e 37 e seguenti del D. Lgs. n. 198/2006 e succ. modifiche, nel rispetto della tutela giurisdizionale e dei contratti collettivi nazionali del lavoro.

Art. 13 – Diritto alla riservatezza e tutela da ritorsioni

1. Tutte le fattispecie previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto della legislazione vigente in materia di tutela della riservatezza. Chi ritiene di essere vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing ha diritto a mantenere la riservatezza dei suoi dati, degli episodi segnalati e di qualunque elemento che possa renderla/o riconoscibile sia al momento della segnalazione che successivamente.

2. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche ha il dovere di tutelare la vittima di discriminazioni, molestie, molestie sessuali e/o mobbing da eventuali ritorsioni e rappresaglie. Tale diritto alla tutela da ritorsioni si estende anche a coloro che siano testimoni di tali episodi.



Art. 14 – Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Codice, si fa rinvio a ogni norma di legge e di contrattazione collettiva applicabile.

Art. 15 – Modifiche ed aggiornamenti al Codice

1. Il presente Codice sarà oggetto di revisioni ed aggiornamenti periodici, sulla base delle esigenze emerse in fase di applicazione e monitoraggio e in rispondenza di eventuali cambiamenti strutturali del CNR e delle sue politiche in tema di pari opportunità.

Art. 16 – Disposizione transitoria

1. Il presente Codice entra in vigore all'atto della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, con le eccezioni di cui al comma a seguire.

2. Gli artt. 8 - Sportello di ascolto, 9 - Consigliera/e di Fiducia, 10 - Procedura informale interna, 11 - Procedura formale interna, comma 1, del presente Codice, con riferimento alla locuzione "con l'eventuale assistenza della/del Consigliera/e di Fiducia" entrano in vigore al momento della predisposizione dello Sportello di ascolto e della individuazione della/del Consigliera/e di Fiducia.