



ISFOL

**IL CODICE DI CONDOTTA
PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE PERSONE
CHE LAVORANO E OPERANO ALL'INTERNO DELL'ISFOL**
UNO STRUMENTO UTILE E NECESSARIO

Auditorium Isfol
lunedì 11 maggio 2015
10.30-13.00

cug@isfol.it
<http://www.isfol.it/Istituto/chi-siamo/cug>

IL CODICE DI CONDOTTA ISFOL ...



IL CODICE DI CONDOTTA ISFOL ...

... PERCHÉ?



LA NORMATIVA NAZIONALE

- **L. n. 183 del 4.11.2010, art. 21**: obbliga le Amministrazioni a *istituire (..) il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che **sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (...), dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni***
- **Direttiva 4 marzo 2011** (G.U. n. 134 dell'11/06/2011): ribadisce che *i CUG opereranno in un'ottica di **continuità con l'attività e le progettualità** poste in essere dagli organismi **preesistenti** e ne definisce le modalità di funzionamento*

IL CCNL COMPARTO ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE (2002-2005 e 2002-2003)



L'articolo 24 del CCNL stabilisce al comma 3 che:

Le proposte formulate dai Comitati paritetici contro il mobbing sono presentate agli Enti per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare,

- *la costituzione e il funzionamento di **sportelli di ascolto** nell'ambito delle strutture esistenti,*
- *l'istituzione della **figura del consigliere di fiducia**, nonché*
- *la definizione dei **codici di condotta**, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie*



GLI OBIETTIVI DEL CUG ISFOL

- Il Codice di condotta come **priorità**
- Valorizzare e **continuare** il lavoro dei Comitati precedenti
- Dotare le lavoratrici e i lavoratori dell'Isfol di uno strumento di **tutela**
- **Coinvolgere** l'Amministrazione in un processo di miglioramento del benessere organizzativo
- Rendere disponibile un insieme articolato di **servizi** (all'interno e all'esterno dell'Istituto)

IL CODICE DI CONDOTTA ISFOL ...

... COME?



UN PROCESSO ARTICOLATO E CONDIVISO



12.06.2013

Approvazione Codice di Condotta da parte del CUG e trasmissione al DG

Elaborazione e proposta di Codice del CUG- Isfol

Consultazione aperta:
Sindacati,
Personale e
Amministrazione

Ricognizione e analisi esperienze di altri Comitati e dei servizi disponibili sul territorio

10.11.2014

Delibera DG di adozione del Codice di condotta da parte dell'Istituto

IL CODICE DI CONDOTTA ISFOL ...

... A CHE SERVE?

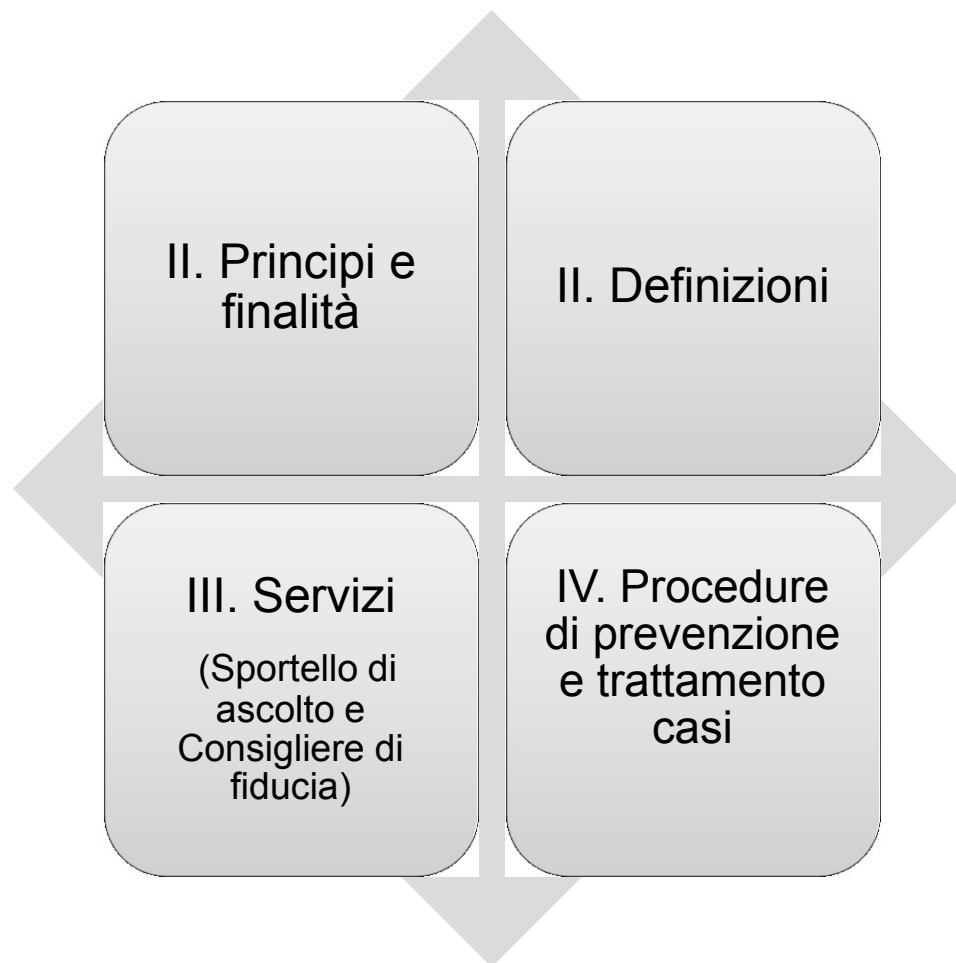


FINALITÀ GENERALI



- Tutelare la **qualità dell'ambiente** di lavoro e i **diritti fondamentali** (dignità, libertà, uguaglianza, salute) delle donne e degli uomini che lavorano per l'Istituto
- Assicurare che la **condotta del personale** Isfol sia conforme ai principi che presiedono all'attività dell'Istituto, e non sia comunque condizionata da interessi estranei a quelli istituzionali, nonché
- Prevenire gli **atti e i comportamenti lesivi** della dignità della persona (discriminazioni, molestie e mobbing). Nel caso in cui essi si verificano ...
... il Codice si pone a garanzia di un ricorso a procedure adeguate per affrontare il problema ed evitarne recrudescenze

AMBITI E CONTENUTI



IL CODICE DI CONDOTTA ISFOL ...

... COSA STABILISCE?



I PRINCIPI GENERALI

- **Diritto/dovere di lavoratrici e lavoratori** ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della dignità di ognuno
- **Impegni dell'Istituto** a vari livelli organizzativi e di competenza, inclusi tutti i **responsabili** aventi funzioni dirigenziali e/o di coordinamento (es: autonomia ricerca; trasparenza procedure assegnazione carichi lavoro, incarichi e responsabilità; contrasto a comportamenti prevaricatori; ...)
- Tutela della **proprietà di pensiero** ed **espressione**, nonché della **proprietà intellettuale**

LE DEFINIZIONI

- **DISCRIMINAZIONE:** diretta – indiretta / positiva (azioni positive)
- **MOLESTIA:** sessuale – morale
- **MOBBING:** emozionale – strategico

I SERVIZI

LO SPORTELLO DI ASCOLTO

- Rappresenta la **prima struttura di accoglienza** nei casi di disagio lavorativo
- È **esterno** all'Istituto, per garantire la terzietà e la privacy
- Compiti: **ricevere** il personale in un clima riservato e favorevole al dialogo, **raccogliere** le potenziali istanze, fornire opportune **informazioni** e documentazione sulle tematiche del disagio e del benessere organizzativo e lavorativo e sul mobbing, illustrare le **procedure** percorribili
- Su richiesta del dipendente, **concorda** un eventuale incontro **con il Consigliere** di fiducia per l'attivazione di procedure informali e formali
- Garantisce la **riservatezza** dei dati e delle informazioni personali
- È un organo di **supporto** al CUG e agisce in **collaborazione** con il Consigliere di fiducia

I SERVIZI

IL CONSIGLIERE DI FIDUCIA

- Fornisce **consulenza e assistenza** alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing
- **Avvia le procedure** informali o formali adeguate per la soluzione dei singoli casi
- È una figura istituzionale **esterna** all'Istituto ed esercita la sua funzione nella più ampia **autonomia**, garantendo la totale **riservatezza** delle informazioni
- Con l'accordo della lavoratrice/del lavoratore, può **attivare** delle **consulenze specialistiche** (es. legali o psicologiche) necessarie per la soluzione del caso
- Svolge il suo incarico in stretto raccordo con il CUG e in collaborazione con lo Sportello di ascolto
- In collaborazione con il CUG, inoltre, suggerisce **azioni** per promuovere un **clima organizzativo idoneo** ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Istituto e partecipa alle **iniziative di informazione e formazione** promosse

LE PROCEDURE DI TRATTAMENTO DEI CASI

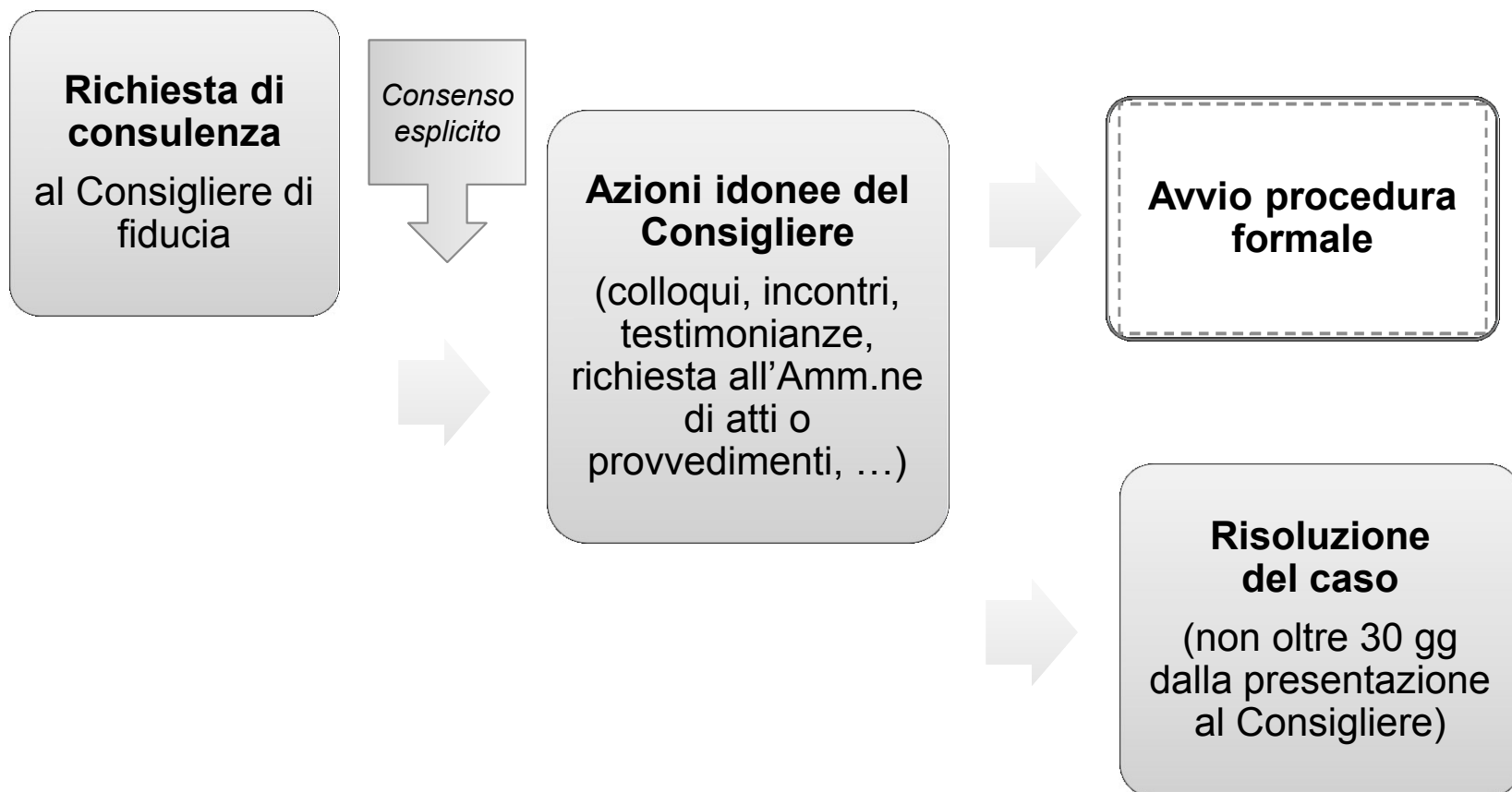
ASPETTI GENERALI



- Tra i compiti del **CUG non** rientra la presa in carico dei **casi individuali** relativi a discriminazioni gravi, molestie o mobbing
- Le lavoratrici/i lavoratori possono rivolgersi allo Sportello di ascolto o al Consigliere nell'ambito del **normale orario di lavoro**, direttamente o su indicazione del CUG
- **Tutte le persone** interessate alla soluzione dei casi resi noti al CUG, allo Sportello di ascolto o al Consigliere di fiducia sono tenute alla **massima riservatezza** sulle persone, i fatti e le informazioni di cui vengono a conoscenza
- L'**Istituto** è tenuto a garantire che le **vittime** di discriminazioni, molestie o mobbing **non siano oggetto di eventuali ritorsioni** ai diversi livelli

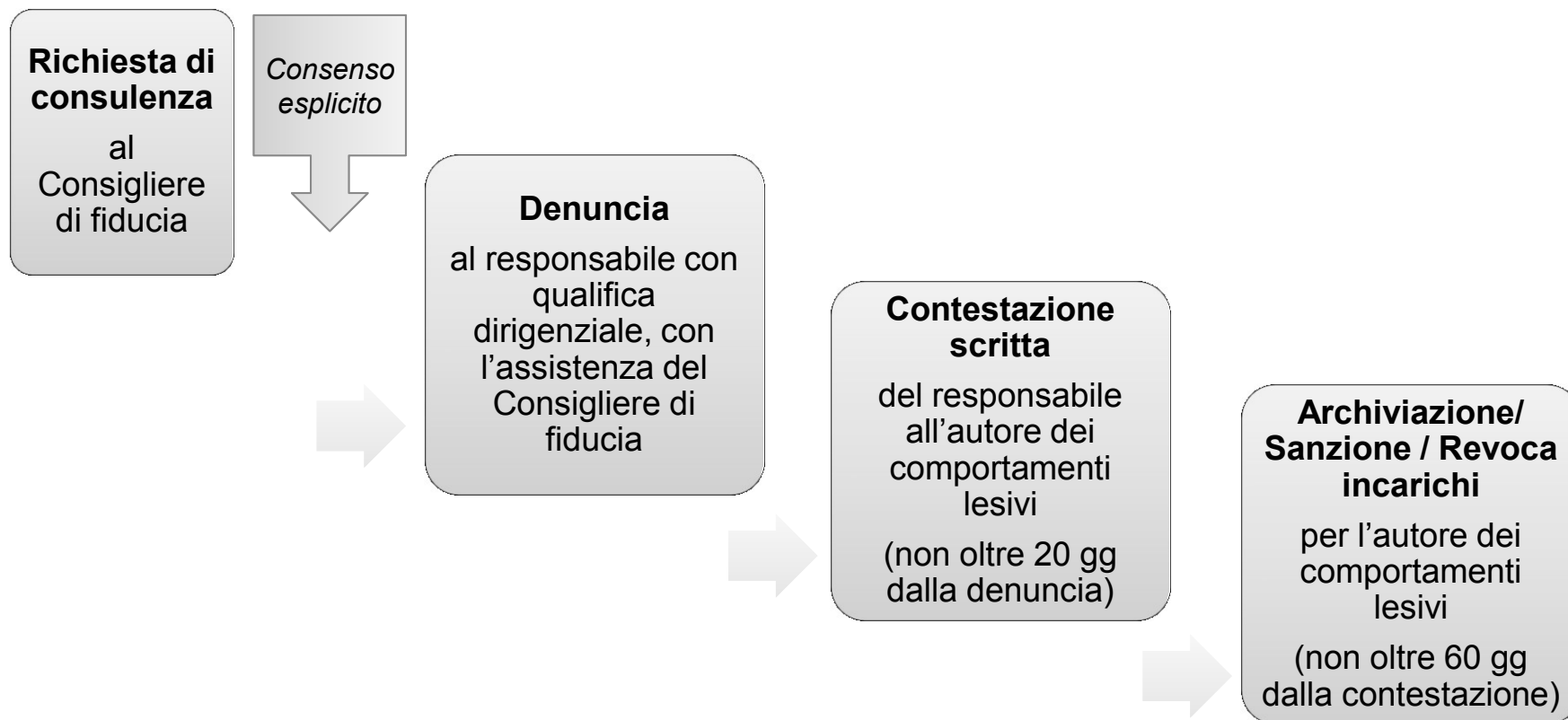
LE PROCEDURE DI TRATTAMENTO DEI CASI

LA PROCEDURA INFORMALE

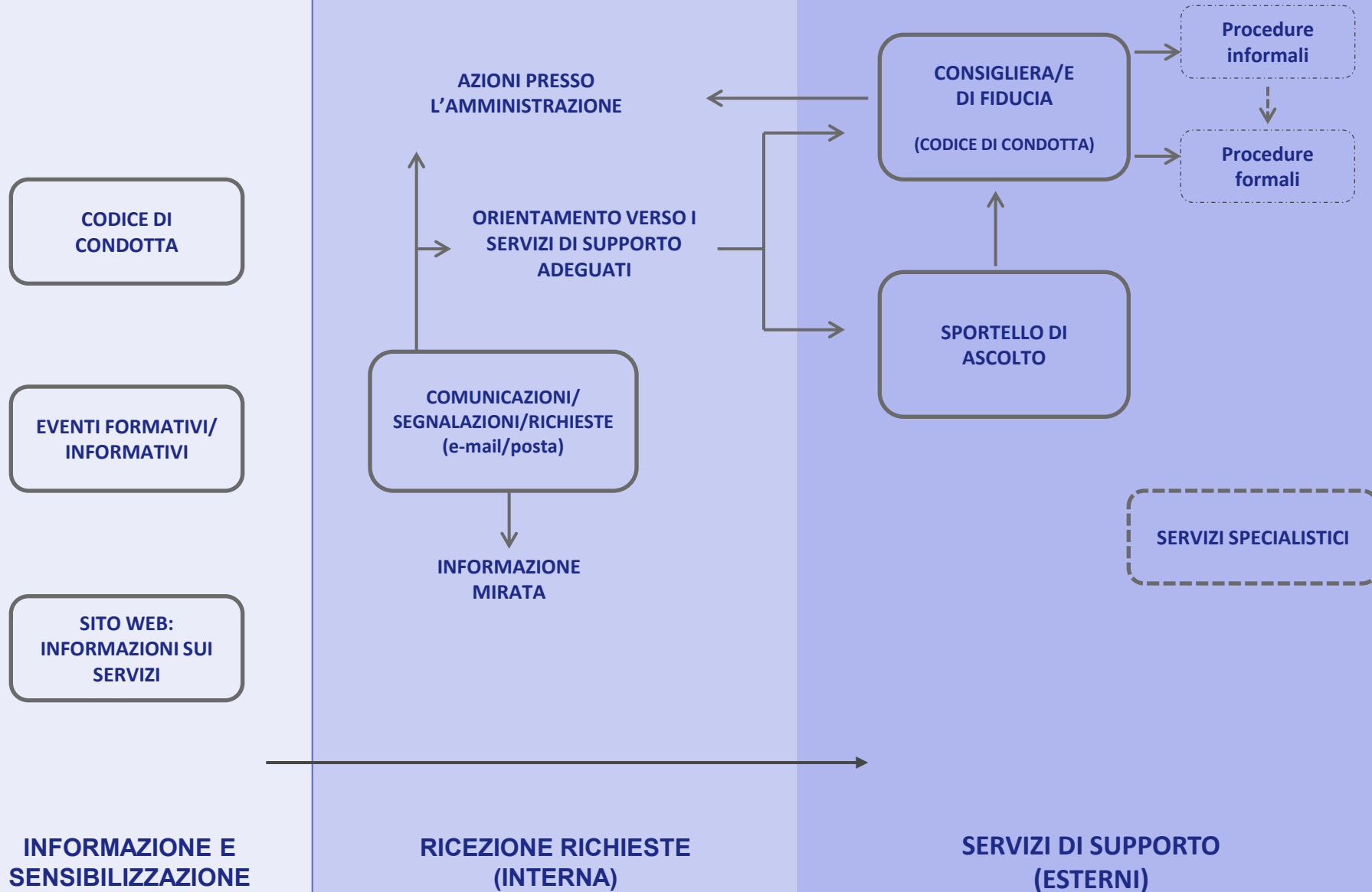


LE PROCEDURE DI TRATTAMENTO DEI CASI

LA PROCEDURA FORMALE (rif. art. 55 bis D.Lgs. n. 165/2001)



INFORMAZIONE E SERVIZI - CUG ISFOL



CONTATTI



➡ CUG

cug@isfol.it

➡ CONSIGLIERE DI FIDUCIA

06 85351863 (martedì e giovedì dalle 11.00 alle 18.00)

consiglieredifiducia@isfol.it

Colloqui per appuntamento:

- *In Istituto*
- *Presso lo studio, Via Tagliamento n. 76 – Roma*



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

